

BAB III

PELAKSANAAN KERJA

3.1 Bidang Kerja

Praktikan melaksanakan kerja profesi di A2S Consulting sebagai *People Development Program Assistant* yang terhitung sejak 14 juni 2021 sampai 2 oktober 2021, atau terhitung sudah 407 jam. Cakupan pekerjaan *people development* menyusun strategi dan proses pengembangan bagi karyawan (Nusantara, 2020). *People Development Program Assistant* memiliki tugas yaitu mencari tahu, membuat, dan menyusun program pengembangan kompetensi pribadi yang sesuai dengan kebutuhan. Namun, selain cakupan pekerjaan tersebut, praktikan juga melakukan pekerjaan seperti merancang webinar, membuat *mini campaign* dan IG Live, serta pembuatan artikel dan konten. Selain itu, praktikan juga mengerjakan pekerjaan pada bagian lain seperti *Psychological Test*.

Tabel 3.1 Tabel Bidang Kerja, Pelaksanaan Kerja, dan Capaian Kerja.

Bidang Kerja	Pelaksanaan Kerja	Cakupan Kerja
Pekerjaan Utama		
<i>People Develepment</i>	Merancang Webinar	Melakukan survey permasalahan. Membuat perencanaan Webinar. Menentukan tujuan dan membuat modul. Pelaksaan Webinar. Evaluasi Webinar.
	<i>Mini Campaign</i>	Melakukan perencaan program <i>campaign</i> dengan isu terkini.

Bidang Kerja	Pelaksanaan Kerja	Cakupan Kerja
		Pelaksanaan <i>campaign</i> Melakukan evaluasi
	Pembuatan konten publikasi	Menyusun <i>timeline posting</i> konten. Menuliskan draft isi konten. Membuat <i>design layout</i> untuk konten.
	Menuliskan artikel publikasi.	Menulis artikel yang sesuai dengan psikologi industri
Pekerjaan Tambahan		
<i>Individual Assessment</i>	<i>Assessment</i>	Membantu menjalankan tes kepada peserta. Mengawasi berjalannya tes <i>online</i> peserta. Membantu melakukan <i>quality control assessment</i> psikologi milik peserta

3.2 Pelaksanaan Kerja

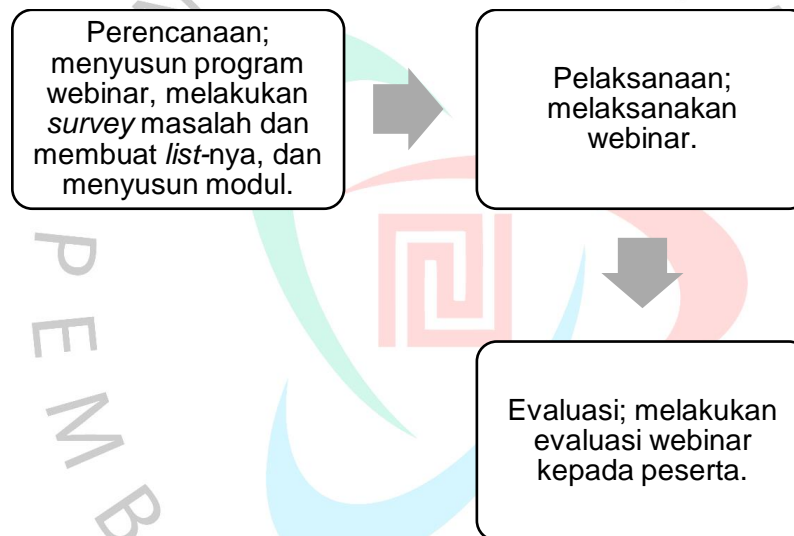
Selama melaksanakan kerja profesi merdeka belajar di A2S Consulting, praktikan bekerja di bidang *people development*. Selama bekerja di bidang *people development*, cakupan pekerjaan yang praktikan lakukan hanya *workshop & training*. Hal ini karena kondisi pandemi, sehingga terjadi pengurangan jumlah pekerjaan. Namun selama prosesnya, praktikan juga turut terlibat di *Individual Assessment*.

3.2.1 *People Development*

A. Merancang Webinar

Melaksanakan Webinar merupakan salah satu program pengembangan yang sering dilakukan, terlebih di masa pandemi ini. Webinar merupakan bentuk cara untuk

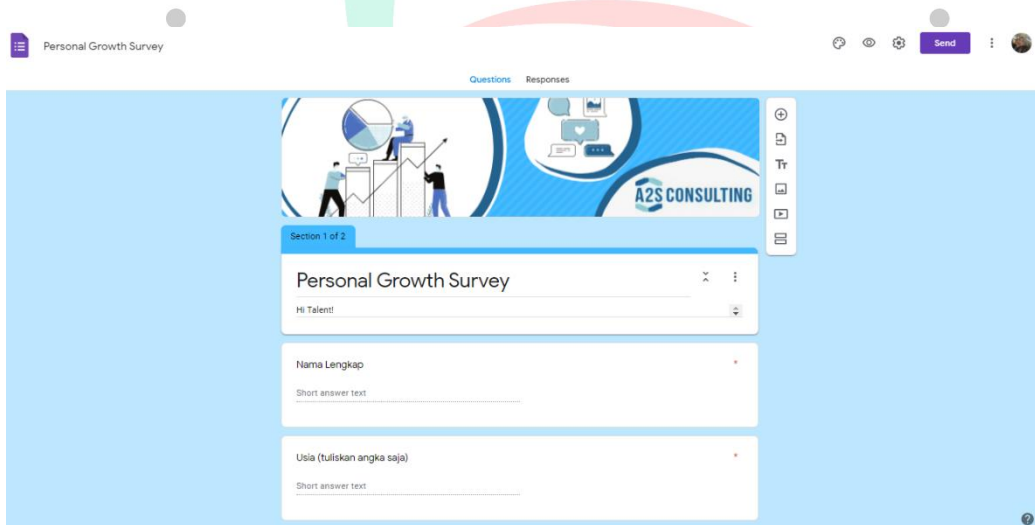
mengadakan seminar maupun diskusi secara *online* tanpa harus bertatap muka (Gogali et al., 2020). Maka dari itu, program ini dirasa mungkin untuk dilakukan guna meningkatkan pengetahuan. Program Webinar ini juga sesuai dengan capaian pembelajaran praktikan yaitu *Behavioral Economics*. Capaian pembelajaran tersebut berisikan mengidentifikasi masalah yang ada dan menyusun sebuah program untuk optimalisasi berdasarkan teori. Praktikan ditugaskan untuk melakukan penyusunan program Webinar yang rencana akan dilakukan selama bulan September. Praktikan akan diminta untuk membuat survey yang kemudian hasil survey tersebut akan diangkat menjadi tema webinar. Kemudian, praktikan akan menyusun materi webinar. Berikut gambaran alur kerja penyusunan program webinar:



Gambar 3.1 Diagram alur kerja merancang webinar menurut Sudjana (sebagaimana dikutip dalam Sugandhi, 2016)

Alur tahapan webinar yang praktikan lakukan disusun berdasarkan 3 tahap, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Sudjana (sebagaimana dikutip dalam Sugandhi, 2016) tahap perencanaan berisikan mengidentifikasi sumber permasalahan, penyusun prioritas masalah, dan membuat penetapan kegiatan pembelajaran. Tahap perencanaan ini mulanya, praktikan akan diminta untuk membuat webinar oleh pembimbing kerja. Namun, untuk materi tema dilakukan

melalui survey guna mencari tahu masalah apa saja yang sedang dialami sehingga dapat dibentuk sebuah program pembelajaran. Maka dari itu, praktikan akan melakukan survey agar dapat menarik tema dari hasil survey tersebut dan menyusun prioritas masalah yang akan dibahas. Survey dibuat dalam bentuk *google form* (<https://forms.gle/TfajqYWxJu1HKgux5>). Survey berisikan tentang *personal growth* seperti pada gambar 3.13. Setelah mendapatkan hasil dari survey maka ditentukan untuk membuat sebuah program Webinar. Tema yang terpilih adalah mengenai mengembangkan karir atau *career path*, sehingga tema dari Webinar ini adalah *Personal Development: Mapping Your Career Path*. Tema *career path* ini menjadikan webinar ini hanya dapat dilakukan oleh mahasiswa psikologi dan pembicara dengan latar psikologi, karena termasuk dalam pengembangan diri. Selain itu, disusun juga modul sebagai acuan tujuan dan pelaksanaan dalam pelatihan ini seperti pada gambar 3.3.

The image shows a screenshot of a Google Form titled "Personal Growth Survey". The form is displayed on a light blue background. At the top, there is a header with the title "Personal Growth Survey" and a "Send" button. Below the header, there is a section titled "Section 1 of 2". The form contains three input fields: a dropdown menu labeled "Hi Talent!", a text input field labeled "Nama Lengkap" with a red asterisk, and another text input field labeled "Usia (tuliskan angka saja)" with a red asterisk. The form is part of a survey created by "A2S CONSULTING", as indicated by the logo in the top right corner of the form area.

Gambar 3.2 Form survey untuk webinar mengenai *Personal Growth*.

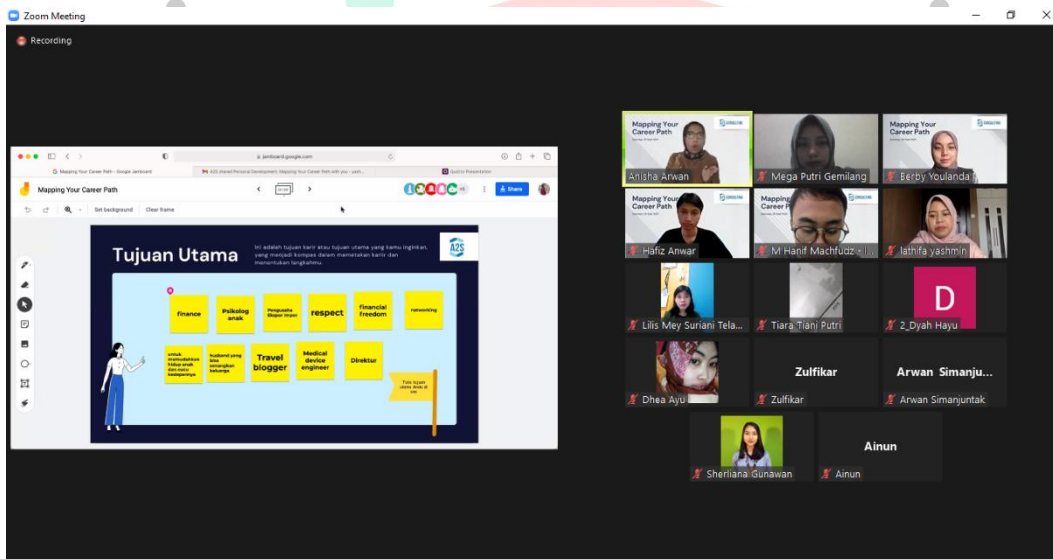


Gambar 3.3 Modul Webinar *Personal Development: Mapping Your Career Path*.

Tahap kedua yaitu pelaksanaan seperti pada alur 5 pada diagram alur kerja penyusunan program webinar. Sudjana (sebagaimana dikutip dalam Sugandhi, 2016) pelaksanaan terdiri dari interaksi peserta dalam kegiatan, adanya interaksi pembelajaran antara fasilitator dengan peserta. Setelah tersusunnya modul dan perencanaan, maka selanjutnya pelaksanaan dari program pelatihan. Pada A2S Consulting, program yang dijalankan oleh praktikan terlaksanakan di tanggal 25 September 2021 melalui aplikasi *meeting online Zoom* seperti pada poster 3.4. Webinar ini dihadiri sebanyak 8 peserta. Pada pelaksanaan webinar tersebut, praktikan bertugas sebagai pembawa acara. Selama program berjalan, terdapat beberapa interaksi antara peserta didik dan juga fasilitator seperti pada gambar 3.5. Hal tersebut dilakukan, agar para peserta mendapatkan pembelajaran mengenai bagaimana menyusun karir sesuai dengan tujuan Webinar yang terdapat di modul 3.4.



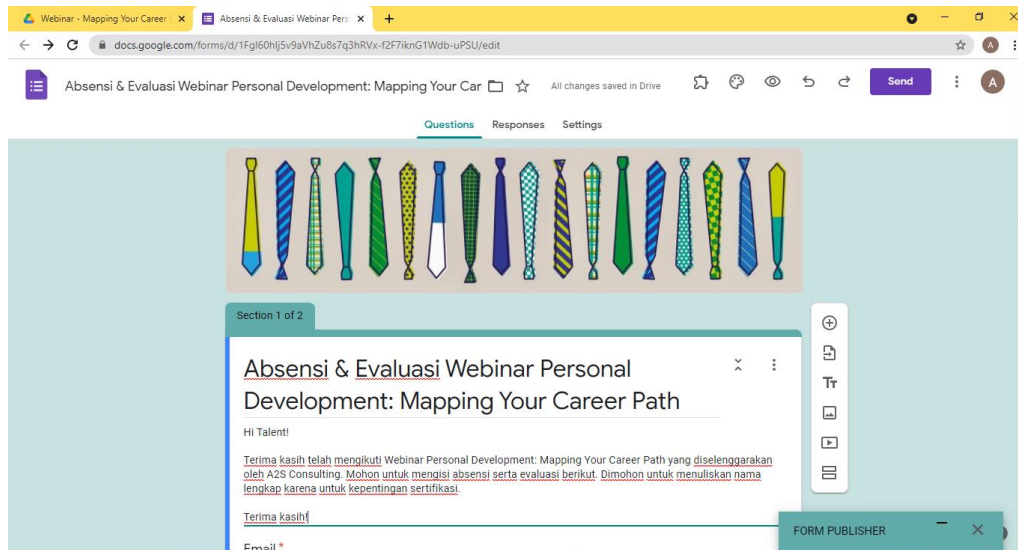
Gambar 3.4 Poster Program Webinar *Personal Development: Mapping Your Career Path*



Gambar 3.5 Pelaksanaan Program Webinar *Personal Development: Mapping Your Career Path*.

Tahap ketiga yaitu evaluasi seperti alur terakhir pada diagram alur kerja penyusunan program webinar. Sudjana (sebagaimana dikutip dalam Sugandhi, 2016) evaluasi terdiri dari menyusun dan mengolah informasi yang dapat menjadi masukan pada program pelatihan. Setelah selesai melaksanakan program webinar, evaluasi yang dilakukan adalah dengan menggunakan *google form* yang berisikan kolom

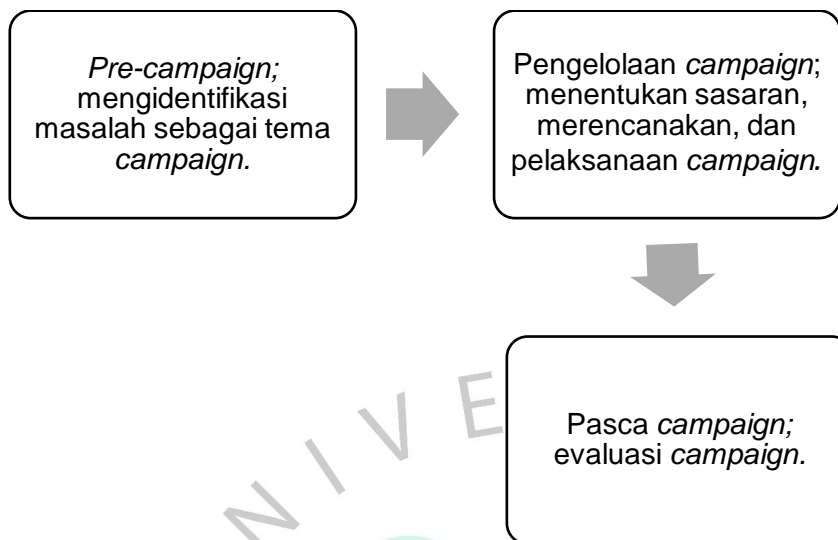
feedback dan juga bagian yang bermanfaat bagi para peserta seperti pada gambar 3.6.

The image shows a screenshot of a Google Forms interface. The browser tabs at the top include 'Webinar - Mapping Your Career' and 'Absensi & Evaluasi Webinar Per...'. The address bar shows the URL 'docs.google.com/forms/d/1Fgl60Hj5v9aVhZu8s7q3hRVx-i2F7ikrG1Wb-uPSU/edit'. The form title is 'Absensi & Evaluasi Webinar Personal Development: Mapping Your Career Path'. The form content includes a header with a row of colorful neckties, a section indicator 'Section 1 of 2', a greeting 'Hi Talent!', a thank-you message, and a request for attendance and evaluation. There is a text input field with 'Terima kasih' and an 'Email' field. A 'FORM PUBLISHER' button is visible at the bottom right.

Gambar 3.6 Form Evaluasi Webinar Personal Development: Mapping Your Career Path.

B. Membuat *mini campaign*

Salah satu tugas praktikan lainnya dan tebilang baru pertama kali dilakukan oleh A2S Consulting adalah melakukan *mini campaign*. Kegiatan *mini campaign* di A2S Consulting ini baru pertama kali dilakukan dengan menarik tema yang sedang ramai dibicarakan yaitu *workplace bullying*. Berikut gambaran alur kerja untuk program *mini campaign* yang dilakukan di A2S Consulting berdasarkan tahapan *campaign* menurut Ostergaard (sebagaimana dikutip dalam Damiarti et al., 2019) yaitu:



Gambar 3.7 Diagram alur kerja pembuatan *campaign* Ostergaard (sebagaimana dikutip dalam Damiarti et al., 2019).

Tahap pertama yaitu *pre-campaign*. Tahap ini berisikan melihat fakta-fakta yang ada dalam lingkungan yang bisa menjadi masalah (Damiarti et al., 2019). Pada program *campaign* yang dilakukan oleh A2S Consulting ini diberi judul “Berani Bicara Tentang Workplace Bullying.” Melalui diskusi bersama dengan pembimbing kerja dengan adanya *campaign* ini diharapkan bisa memberikan pemahaman mengenai *workplace bullying* sehingga mampu mencegah terjadinya perilaku tersebut terjadi di tempat kerja.

Tahap kedua yaitu, pengelolaan *campaign*. Tahap ini berisikan sasaran, perencanaan, dan pelaksanaan. Program *mini campaign* ini ditujukan kepada karyawan dan juga mahasiswa magang. Perencanaan program ini terlihat pada gambar 3.8 merupakan *timeline* dari pelaksanaan acara *campaign* “Berani Bicara Tentang Workplace Bullying.” *Timeline* berisikan detail kegiatan *campaign* yang sudah didiskusikan sebelumnya dengan pembimbing kerja. Pada *timeline* tersebut juga dilampirkan kegiatan lanjutan peserta sampai ke kegiatan penutup yaitu *IG Live*. Setelah *timeline* dibuat, praktikan akan mendiskusikan perihal detail *campaign*, mulai dari apa yang harus dilakukan oleh peserta sampai akhir acara. Kemudian, praktikan akan membuat *form* pendaftaran seperti gambar 3.9 dan menyerahkannya ke pembimbing kerja untuk kemudian diteruskan ke editor poster. Setelah praktikan

menerima poster *campaign*, praktikan akan menyebarkannya ke media sosial A2S seperti pada gambar 3.10 dan gambar 3.11.

	6	7	8	9	10	11	12
6	Feed : Self Enhancement Story :	Feed : Self Verification Story :	Feed : Self Evaluation Story :	Feed : Values and Individual Behavior Story :	Feed : Values across cultures Story :Quotes tentang office bullying. (jam 10)	Feed : Poster IG Live Workplace Bullying Story : Hi masih terkait dengan campaign - workplace bullying nih. Di minggu depan A2S akan memposting konten dari peserta terjual. A2S juga akan bekerja sama dengan intvrt.id untuk membahas isu ini. (respost posternya) (jam 11)	Feed : Open Recruitment Associate Psychologist
7					IG Polling, Bagaimana perasaan kamu hari ini? (jam 7)		
8							
9	Feed : Tempat kerja - aman, atau ancaman? (slang) Foto Pelaksanaan Training langsung (sore) Story : Menurut kamu tempat kerja yang aman seperti apa? Quotes of the day	Feed : Konten Story : Hi Selamat pagi! Tips untuk memulai hari. Jawab pertanyaan kemarin. Repost konten	Feed : Konten (slang) Poster Webinar Personal Dev (Sore) Story : Pembahasan tentang konten workplace bullying. Repost konten	Feed : Konten Story : Hi Selamat Pagi! apakah kamu sering bertanya mengenai dirimu? Jawabannya diarahkan ke webinar personal dev. (pagi) Open question untuk IG live. (jam 4)	Feed : What should the company act Story : Pagi! Open question untuk ig live masih dibuka nih. Yuk tanya tanya lagi Countdown IG live	IG Live : Bagaimana Menghadapi Workplace Bullying Story : Countdown Ucapan terima kasih karena telah menghadiri IG Live	Feed : Quote dari narasumber terkait Workplace Bullying Story :
10							
	20	21	22	23	24	25	26

Gambar 3.8 *Timeline* pembuatan *campaign* “Berani Bicara Tentang Workplace Bullying.”

Pendaftaran Campaign Office Bullying

Questions Responses Settings

Berani Bicara Tentang Workplace Bullying

Section 1 of 2

Pendaftaran Campaign "Berani Bicara

Hi Talent!

Nama

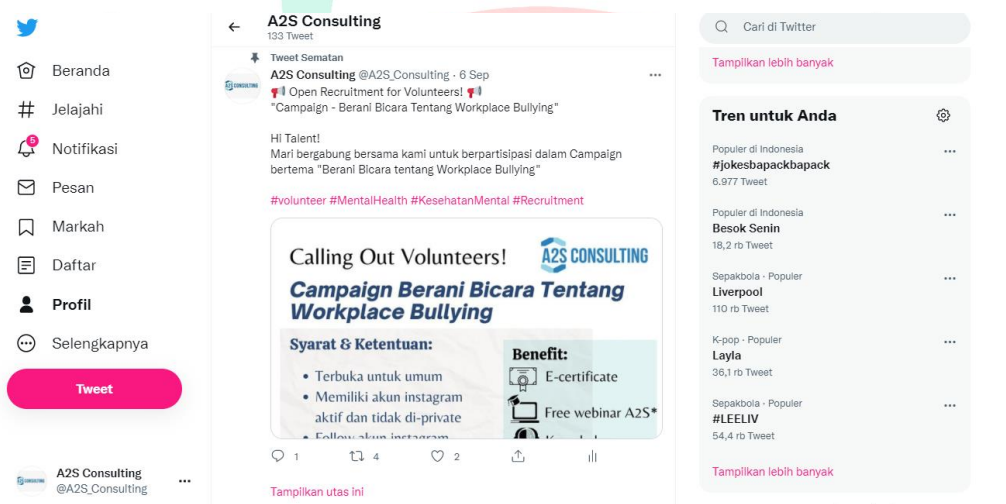
Short answer text

Send

Gambar 3.9 *Form* pendaftaran *campaign* “Berani Bicara Tentang Workplace Bullying.”



Gambar 3.10 Poster *campaign* “Berani Bicara Tentang Workplace Bullying” di Instagram.



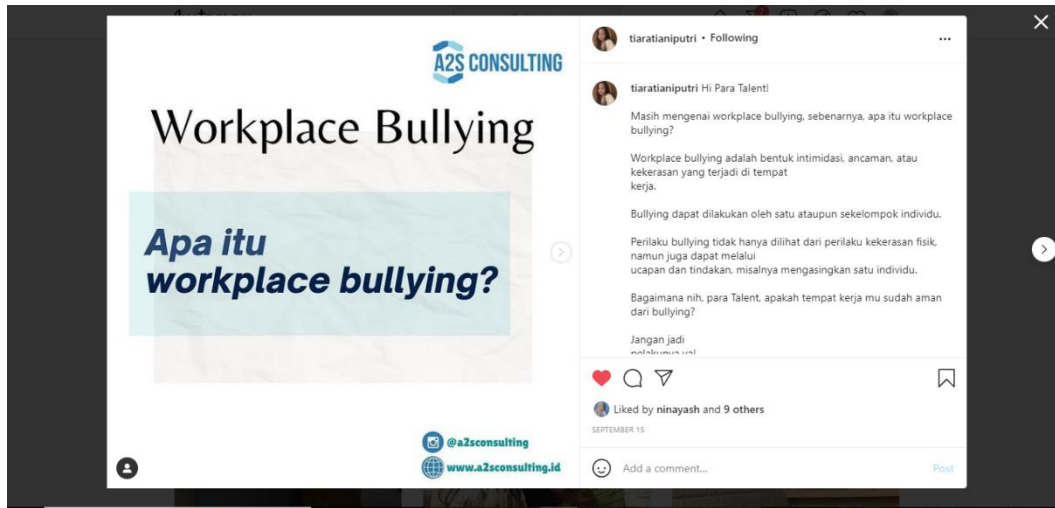
Gambar 3.11 Poster *campaign* “Berani Bicara Tentang Workplace Bullying” di Twitter.

Pelaksanaan *campaign* dilakukan selama seminggu setelah peserta memposting *twibbon* pendaftaran seperti gambar 3.12. Pada *posting* pendaftaran, peserta akan diberikan *caption* berisikan kalimat ajakan untuk bersama melawan *workplace bullying*. Jumlah peserta pada *campaign* ini yaitu 15 orang. Setiap harinya dari senin-jumat, peserta akan diberikan konten harian yang harus mereka *posting* di akun media

sosial pribadi dengan kalimat ajakan seperti pada gambar 3.13. Setelah itu, di akhir *campaign* akan dilaksanakan *IG Live* dengan tema serupa yaitu *workplace bullying*. Kegiatan *IG Live* dilakukan di hari sabtu, 18 September 2021 dengan berkolaborasi bersama @intrvrt.me seperti pada gambar 3.14. Setelah itu, praktikan akan membuat resume mengenai pembahasan *IG Live* bagi yang terlewatkan seperti pada gambar 3.15. Namun, untuk tahap evaluasi tidak terencana karena program ini baru pertama kali dilakukan serta program ini merupakan awal dari program pengembangan pelatihan yang berbeda tema. Tahap terakhir yaitu pasca *campaign*. Pada tahap ini yaitu evaluasi penanggulangan dari masalah yang diangkat (Damiarti et al., 2019). Hal ini karena tidak dilaksanakannya program lanjutan untuk *campaign* ini setelah *IG Live* sebagai penutup.



Gambar 3.12 Posting Peserta yang Mendaftar pada *Camapign* "Berani Bicara Tentang Workplace Bullying."



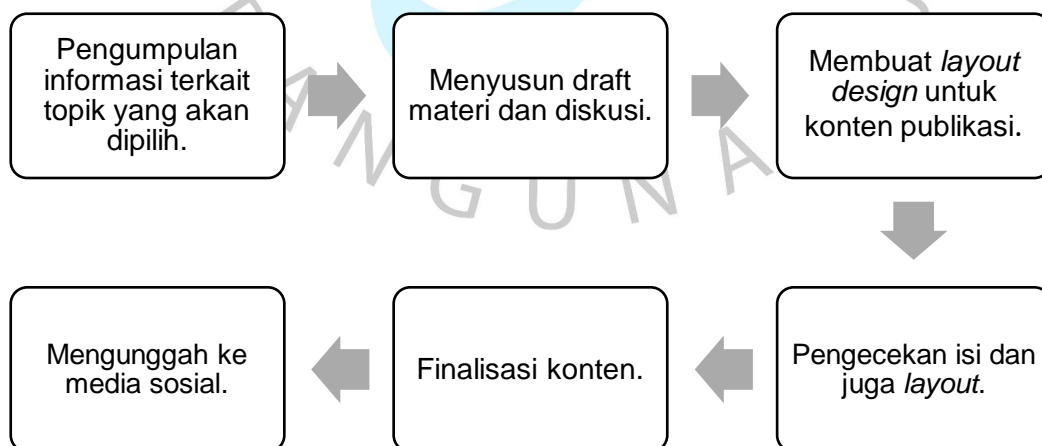
Gambar 3.13 Posting Konten Harian Peserta Mengenai “Apa itu workplace bullying?”



Gambar 3.14 Proses IG Live Campaign “Berani Bicara Tentang Workplace Bullying” Bersama dengan @intrvrt.me

C. Menyusun serta mendesain konten publikasi untuk *Instagram* A2S Consulting.

A2S Consulting memiliki salah satu tugas rutin praktikan adalah membuat konten publikasi untuk media sosial milik A2S Consulting seperti *Instagram* dan *Facebook* atau sebagai *content creator*. Konten ini dibuat dengan tujuan sebagai psikoedukasi kepada pembacanya. Psikoedukasi adalah metode edukatif yang memiliki tujuan untuk memberikan informasi yang berguna untuk merubah pemahaman individu (Putra & Soetikno, 2018). Pembuatan konten ini dimaksudkan untuk memberikan pengetahuan atau pemahaman kepada pengikut akun media sosial A2S Consulting yang merupakan karyawan, perusahaan, mahasiswa, maupun yang melihat konten publikasi tersebut dalam konteks organisasi industri. Pemilihan tema disesuaikan dengan tema sebelumnya mengenai pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Kemudian disusun ke dalam *timeline*. *Timeline* sendiri berisikan topik, judul konten, tanggal menaikkan konten ke media social, hingga nama pembuat konten tersebut. Gambar 3.15 merupakan gambaran alur pembuatan konten mulai dari ditugaskan sampai konten tersebut naik ke media sosial milik A2S Consulting. Berikut gambaran alur pekerjaan praktikan dalam penyusunan konten publikasi berdasarkan (Setiawan, 2020), yaitu:



Gambar 3.15 Diagram Alur Penyusunan Konten (Setiawan, 2020).

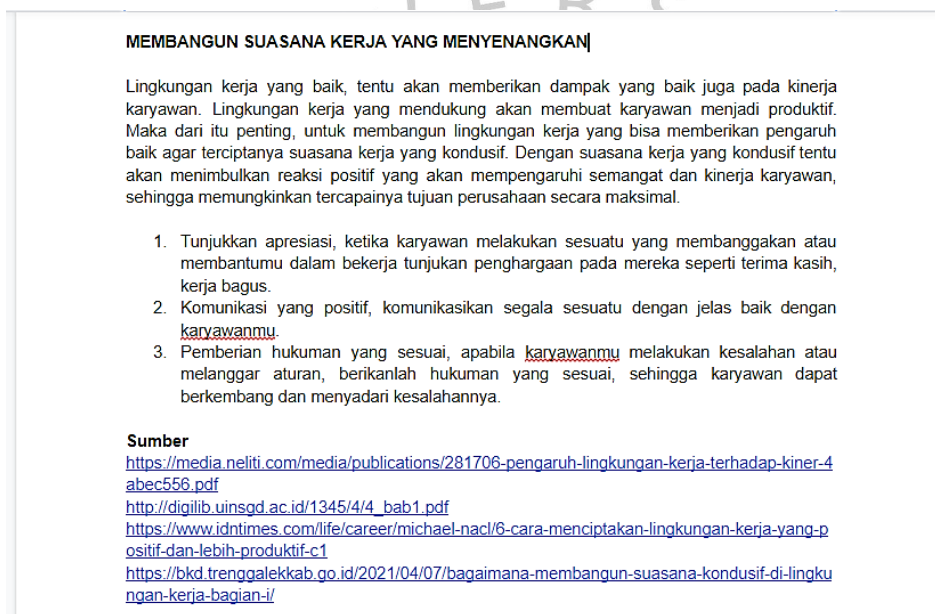
Pada tahap pertama yaitu pengumpulan informasi terkait topik yang akan dipilih. Praktikan akan mencari informasi terkait Psikologi Industri dan Organisasi serta MSDM sebagai pilihan tema kemudian akan disusun menjadi sebuah *timeline*. Gambar 3.16 merupakan *timeline* konten yang dibuat oleh praktikan selama melakukan kerja profesi di PT A2S Consulting. Pada *timeline*, berisikan topik-topik yang akan praktikan muat ke dalam konten. Topik yang diangkat oleh praktikan salah satunya adalah mengenai membangun suasana kerja.

Tanggal	Topik	Judul
23-Jun-21	Langkah-langkah pengembangan karir	Tips Mengembangkan Karir Anda Secara Efektif
05-Jul-21	Cara untuk menyukai pekerjaan meskipun berada dalam lingkungan yang negatif	Membangun Suasana Kerja yang Menyenangkan
08-Jul-21	<i>On the job training</i>	<i>On The Job Training</i>
22-Jul-21	Bagaimana perusahaan membuat karyawan bertahan	Kompensasi Dapat Membertahankan Karyawan
26-Jul-21	Kompensasi finansial tidak langsung	Kompensasi Dapat Membertahankan Karyawan
30-Jul-21	Manfaat <i>training</i>	Apa yang Didapatkan dari <i>Training</i> ?

Gambar 3.16 *Timeline* topik dan publikasi Konten.

Tahap kedua yaitu praktikan akan menyusun *draft* dan berdiskusi dengan pembimbing kerja terkait materi konten. Praktikan menyusun *draft* terlebih dahulu mengenai membangun suasana kerja dengan menggunakan sumber-sumber yang

sesuai, seperti yang ada pada gambar 3.17. Setelah *draft* selesai dibuat, tahap berikutnya praktikan akan membuat *layout design* yang sesuai agar konten menjadi lebih menarik, seperti pada gambar 3.18. Pengisian materi pun dipilih berdasarkan *draft* untuk sebagian dimasukkan ke dalam *layout design* dan sebagian ke dalam *caption*. Setelah *layout design* selesai dibuat, praktikan akan memberikan hasilnya kepada pembimbing kerja untuk kemudian direvisi.



Gambar 3.17 Draft konten publikasi “Membangun Suasana Kerja yang Menyenangkan”



Gambar 3.18 *Layout design* konten publikasi “Membangun Suasana Kerja yang Menyenangkan”

Lalu, setelah menerima revisi dari pembimbing kerja, praktikan akan merevisi sesuai dengan arahan. Tahap berikutnya yaitu finalisasi konten dengan praktikan merevisi sesuai dengan masukan pembimbing kerja. Selanjutnya, praktikan akan membuat *caption* untuk konten publikasi sesuai dengan isi *draft* dan menaikkan konten publikasi ini ke media sosial milik A2S Consulting. Gambar 3.19 merupakan salah satu contoh konten publikasi praktikan “Membangun Suasana Kerja yang Menyenangkan”

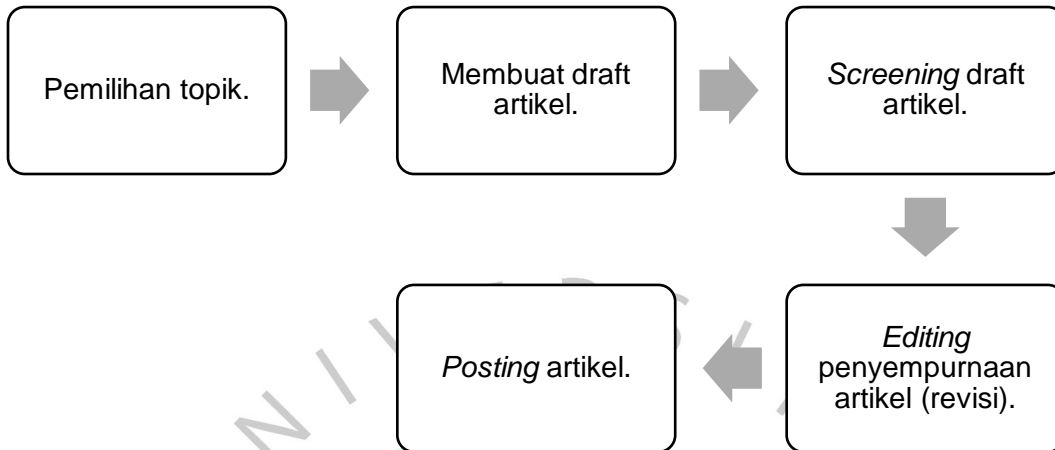
(https://www.instagram.com/p/CQ72VMFnLIN/?utm_source=ig_web_copy_link).



Gambar 3.19 Posting konten publikasi “Membangun Suasana Kerja yang Menyenangkan” di media sosial Instagram milik A2S Consulting.

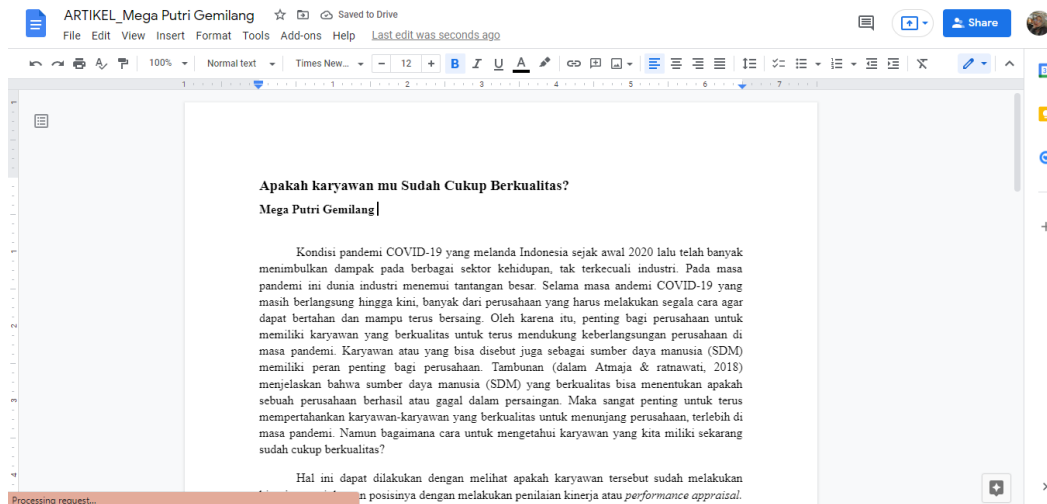
D. Membuat Artikel Publikasi

Tugas praktikan lainnya adalah membuat artikel publikasi dengan tema mengenai MSDM ataupun Psikologi Industri dan Organisasi. Pembuatan artikel publikasi ini dilakukan untuk memenuhi capaian pembelajaran mata kuliah konversi yaitu Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi dan Penerapannya dalam Ruang Lingkup Urban. Pada mata kuliah tersebut salah satu capaian pembelajarannya adalah membuat artikel ilmiah mengenai perilaku manusia dalam organisasi. Guna memenuhi capaian pembelajaran tersebut, praktikan membuat 3 artikel. Mulanya praktikan diminta untuk membuat artikel dengan pilihan topik yang diberikan oleh pembimbing kerja, kemudian praktikan akan membuat draft artikel, dan dilakukan pengecekan oleh pembimbing kerja sebelum akhirnya akan dinaikkan ke dalam *website* milik A2S Consulting. Alur berikut sama dengan alur kerja pembuatan artikel di A2S Consulting. Berikut gambaran alur kerja penyusunan artikel yang praktikan kerjakan.



Gambar 3.20 Diagram alur kerja pembuatan artikel (Satria & Agustine, 2019)

Praktikan sudah membuat 3 artikel dengan tema mengenai MSDM dan juga Psikologi Industri dan Organisasi. Pemilihan topik artikel sudah ditentukan sebelumnya oleh pembimbing kerja yaitu mengenai MSDM dan Psikologi Industri dan Organisasi, karena A2S Consulting sendiri bergerak di bidang industri. Salah satu artikel yang dibuat adalah mengenai *performance appraisal*. Setelah ditugaskan untuk membuat artikel, praktikan mengambil tema *performance appraisal* dan membuat judul “Apakah karyawanmu sudah cukup berkualitas?” Selama proses pembuatan artikel praktikan pertama membuat draft artikel seperti pada gambar 3.21.



Gambar 3.21 Draft Artikel “Apakah karyawanmu sudah cukup berkualitas?”

Praktikan memberikan draft artikel yang sudah dibuat kepada pembimbing kerja untuk dilakukan *screening*. Tahap *screening* ini yaitu berisikan detail pada penulisan, seperti kesalahan tanda baca, atau ejaan (Satria & Agustine, 2019). Selain tanda baca dan ejaan, *screening* ini juga dilakukan untuk melihat apakah tulisan sudah sesuai dengan tema atau belum, sebelum di-*posting* ke *website* milik A2S Consulting. Setelah selesai dilakukan *screening* oleh pembimbing kerja, praktikan akan merevisi artikel. Tahap *editing* atau revisi ini adalah penyempurnaan dari artikel, dilihat kembali kesalahan dalam artikel seperti susunan paragraph ataupun kalimat yang tidak sempurna (Satria & Agustine, 2019). Tahap ini, setelah artikel selesai diberikan masukan oleh pembimbing kerja, praktikan akan melakukan penyempurnaan kembali dan melakukan pengecekan final sebelum artikel di-*posting*. Setelah di revisi, lalu kemudian artikel akan di-*upload* ke *website* milik A2S Consulting (<https://a2sconsulting.id/news/view/20>).

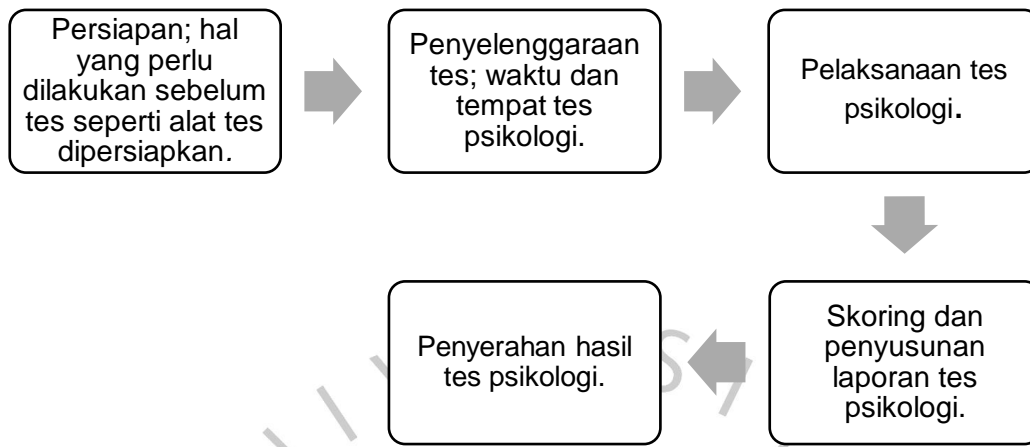


Gambar 3.22 Posting Artikel “Apakah karyawanmu sudah cukup berkualitas?”

3. 2.2 *Individual Assessment*

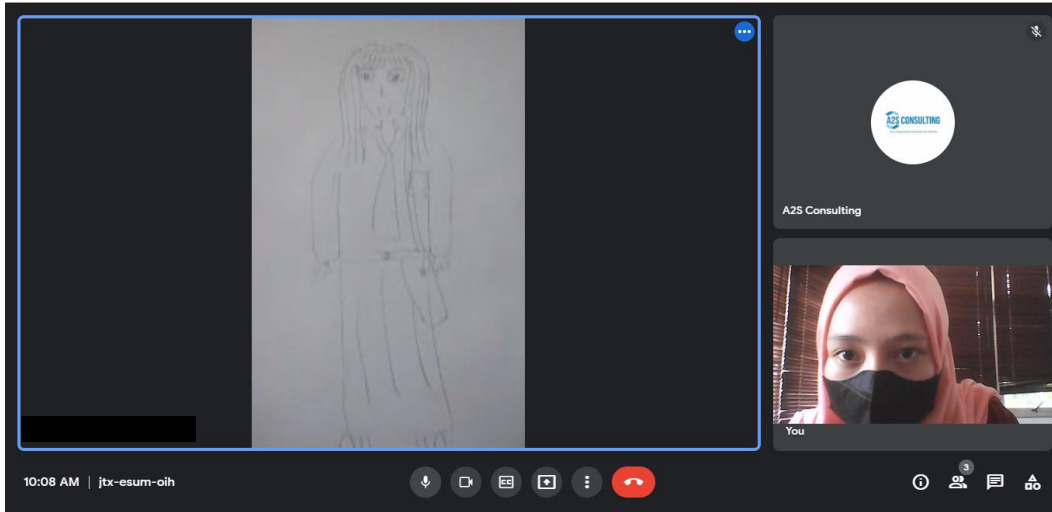
A. *Assessment*

Salah satu kegiatan dalam *Individual Assessment* yaitu praktikan membantu pelaksanaan proses rekrutmen. Robbins dan Coulter dalam (Kawiana, 2020) mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, mengidentifikasi, dan menarik pada calon pekerja yang memiliki kemampuan. Proses dari rekrutmen adalah dimulai dengan pencarian para pelamar dan diakhiri dengan seleksi (Kawiana, 2020). Seleksi dilakukan untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan. Mendapatkan karyawan yang sesuai perlu dilakukan seleksi efektif seperti melakukan beberapa tes psikologi, tes minat dan bakat, tes tulis, dan wawancara (Sofian, 2018). Praktikan membantu dalam proses administrasi tes psikologi pada seleksi proses rekrutmen. Alur kerja tes psikologi menurut Cronbach (sebagaimana dikutip dalam Riandini & Hartono, 2018) terdapat 5 tahap, yaitu:



Gambar 3.23 Diagram alur kerja Pelaksanaan Tes Psikologi menurut Cronbach (sebagaimana dikutip dalam Riandini & Hartono, 2018).

Tahap pertama yaitu mempersiapkan hal yang dilakukan sebelum tes seperti alat tes serta tahap kedua yaitu menentukan waktu dan tempat tes, kedua tahap ini digabungkan mengingat proses kerja untuk pemberian instruksi tes ini dilakukan secara *online* akibat dari kondisi pandemi. Sebelum melaksanakan *online test*, peserta akan diberitahu dahulu alat apa saja yang perlu dipersiapkan serta pemberian *link meeting* karena proses tes akan dilakukan di *Zoom Meeting*. Setelahnya, peserta akan memasuki ruang *meeting* untuk kemudian akan di-*briefing* terlebih dahulu oleh psikolog mengenai tes yang akan dilaksanakan. Setelah peserta tes memahami penjelasan psikolog, psikolog akan mempersilakan praktikan untuk memandu memberikan instruksi tes. Praktikan akan memberikan instruksi tes sesuai dengan ketentuan. Apabila peserta sudah mengerti, akan dipersilakan untuk mengerjakan *online test*.



Gambar 3.24 Contoh praktikan ketika menjadi asisten psikolog memberikan instruksi tes kepada peserta.

Setelah tes selesai dilaksanakan, tahap selanjutnya adalah melakukan skoring dan penyusunan laporan hasil tes. Untuk skoring, praktikan tidak melakukannya hal ini terkait dengan kode etik, dimana lulusan psikologi S1 hanya boleh sebatas memberikan instruksi saja. Pada pelaksanaan tes di A2S Consulting. Namun, dalam penyusunan laporan hasil tes, praktikan membantu melakukan *quality control*. *Quality control* dengan membantu psikolog mengecek hasil tes dari peserta. *Quality control* sendiri memiliki tujuan untuk menjaga hasil, produk sesuai dengan yang direncanakan, dan juga melakukan perbaikan apabila ada perbedaan dari yang ditentukan (Hadi, 2017). *Quality control* terhadap hasil asesmen dilakukan untuk tetap memastikan bahwa hasil asesmen peserta sesuai dengan psikogram milik A2S Consulting dan mudah dimengerti oleh peserta. Praktikan akan membaca hasil asesmen peserta dan mencocokkan dengan psikogram A2S Consulting. Kemudian, praktikan akan membaca dengan teliti pada setiap uraian dari psikolog apakah ada *typo* atau ada kalimat yang sulit untuk dipahami, maka praktikan akan memberikan tanda untuk kemudian diperbaiki. Selanjutnya tahap terakhir yaitu memberikan hasil asesmen akan kembali diserahkan ke pembimbing kerja sebelum akhirnya diserahkan ke instansi.

Selain itu, praktikan juga turut membantu dalam memindahkan seluruh potensi dan kompetensi yang diperoleh dari seluruh *file* perusahaan/organisasi yang bekerja sama dengan A2S Consulting ke dalam *file* acuan potensi dan kompetensi. Hal ini dilakukan untuk mengetahui potensi dan kompetensi apa saja yang dimiliki A2S Consulting, sehingga akan memudahkan untuk pengecekan. Selain itu, tugas praktikan lainnya adalah memindahkan kompetensi yang berada di *file* acuan ke dalam *file database* berisikan kamus kompetensi milik A2S Consulting. Terakhir, membuat *list* program pengembangan yang cocok dengan kompetensi yang ada di kamus kompetensi milik A2S Consulting.

3.3 Kendala yang Dihadapi

Kendala-kendala yang dialami oleh praktikan selama melaksanakan kegiatan kerja profesi, yaitu:

- a. Data kumpulan 'potensi' dan kamus kompetensi yang tidak sinkron. Selama memindahkan data-data potensi dari klien perusahaan/organisasi ke dalam satu data kumpulan potensi milik PT A2S Consulting, terdapat beberapa nama potensi yang berbeda namun memiliki keterangan yang serupa. Begitu juga sebaliknya, terdapat beberapa keterangan yang berbeda namun memiliki nama potensi yang sama. Hal ini juga terjadi ketika praktikan memindahkan data kumpulan kompetensi klien perusahaan/organisasi ke dalam *database* kamus kompetensi PT A2S Consulting. Terkadang, ada nama kompetensi yang tidak memiliki *key action*. Hal ini membuat praktikan cukup kesulitan karena harus berhati-hati dan lebih teliti dan harus melihat data potensi/kompetensi milik masing-masing perusahaan/organisasi. Kumpulan kompetensi ini merupakan acuan untuk melakukan asesmen, sehingga mungkin akan berdampak pada hasil asesmen peserta.
- b. Pemahaman yang kurang mengenai penyusunan *mini campaign* dan tes psikologi. Hal ini karena program *mini campaign* ini masih terbilang baru di A2S Consulting sehingga praktikan kesulitan untuk menyesuaikan program dengan A2S Consulting. Dampak yang terjadi adalah sedikitnya jumlah

peserta yang mengikuti program *mini campaign*, sehingga tujuan awal program menjadi tidak terlaksana dengan maksimal. Selain itu, praktikan mengalami kesulitan yang diakibatkan dari belum mendapatkan pembelajaran tersebut. Belumnya mendapatkan pembelajaran mengenai tes psikologi membuat praktikan kurang memahami prosedur yang benar mengenai pemberian instruksi tes psikologi kepada peserta tes. Hal ini menyebabkan sedikit sulit dalam melakukan interpretasi karena instruksi yang kurang baik kepada peserta.

3.4 Cara Mengatasi Kendala

Upaya yang dilakukan praktikan untuk menghadapi kendala-kendala yang dialami selama melakukan kegiatan kerja profesi, yaitu:

- a. Untuk memastikan tidak ada yang keliru, praktikan akan mengecek *sheet file Excel* data yang berisikan kamus potensi dengan *file* acuan potensi, apakah memang berbeda atau tidak. Kalau ternyata memang ada yang berbeda seperti ada nama potensi yang sama dengan keterangan yang berbeda atau sebaliknya. Praktikan juga akan mendiskusikan hal ini kepada pembimbing kerja dan diminta untuk mengelompokkannya dalam bentuk catatan. Begitu juga dengan nama di acuan kompetensi dengan kamus kompetensi. Praktikan akan mendiskusikan dengan rekan kerja profesi karena tugas ini adalah dikerjakan berdua mengenai kompetensi yang sama dengan keterangan berbeda ataupun sebaliknya. Kemudian akan dikelompokkan juga dalam bentuk catatan seperti sebelumnya.
- b. Untuk mengatasi kesulitan praktikan dalam menyusun program *mini campaign* serta pemberian instruksi tes psikologi. Praktikan bertanya kepada teman dan juga berdiskusi dengan pembimbing kerja terkait penyusunan program *mini campaign* ini. Hal ini dilakukan untuk menyesuaikan tahapan program *mini campaign* dengan A2S Consulting. Selain itu, untuk mengatasi kesulitan dalam pemberian instruksi tes psikologi, praktikan bertanya kepada pembimbing

kerja. Praktikan juga menyaksikan bagaimana pembimbing kerja dalam memberikan instruksi tes psikologi kepada peserta.

3.5 Pembelajaran yang Diperoleh dari Kerja Profesi

Selama kurang lebih 3 bulan praktikan melakukan kerja profesi merdeka belajar di A2S Consulting, banyak sekali pengetahuan serta pengalaman berharga yang praktikan dapatkan. Selain pengalaman, praktikan juga mendapatkan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini akan sangat bermanfaat bagi praktikan ketika lulus kelak. Berikut beberapa hal yang praktikan dapatkan selama melakukan kerja profesi di A2S Consulting, yaitu:

- a. Praktikan menjadi paham bagaimana harus bersikap ketika berada di *setting* lingkungan kerja yang sesungguhnya. Hal ini dikarenakan jadwal A2S Consulting yang WFH dan WFO, sehingga memberikan kesempatan bagi praktikan untuk merasakan kerja langsung di kantor.
- b. Penerapan mata kuliah Kode Etik. Selama praktikan bekerja sebagai asisten psikolog, praktikan berkesempatan untuk menerapkan mata kuliah kode etik ketika sebagai administrator tes sesuai ketentuan kode etik.
- c. Penerapan mata kuliah Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi dan Penerapannya dalam Ruang Lingkup Urban. Mata kuliah ini dicapai dengan membuat konten serta artikel yang rutin dilakukan oleh praktikan selama melakukan kerja profesi di A2S Consulting.
- d. Penerapan mata kuliah MSDM dan Psikologi Industri dan Organisasi. Penerapan mata kuliah ini dilakukan pada isi konten dan juga artikel yang memuat perihal psikologi industri.
- e. Penerapan mata kuliah *behavioral economics*. Penerapan mata kuliah ini adalah dengan mencapai capaian pembelajarannya dengan membuat program optimalisasi kepada anggota organisasi yang direalisasikan dengan pembuatan program pengembangan. (masih berjalan).

- f. Penerapan mata kuliah *knowlegde management*. Penerapan mata kuliah ini dicapai melalui capaian pembelajaran yang memberikan inovasi dan juga pengetahuan baru bagi organisasi melalui program *campaign* yang baru pertama kali dijalankan oleh A2S Consulting.

Tabel 3.2 Tabel Mata Kuliah dan Capaian dalam Pekerjaan

Mata Kuliah	Relevansi
Kode Etik	Relevan dengan tugas Praktikan yaitu pemberian instruksi tes kepada peserta tes.
MSDM	Relevan dengan tugas Praktikan dengan materi isi konten publikasi dan artikel ilmiah yang dikerjakan.
Psikologi Industri dan Organisasi	Relevan dengan tugas Praktikan dengan materi isi konten publikasi dan artikel ilmiah yang dikerjakan.
Memahami Perilaku Manusia dalam Organisasi dan Penerapannya dalam Ruang Lingkup Urban	Relevan dengan tugas Praktikan dalam melakukan pembuatan artikel ilmiah untuk <i>website</i> A2S Consulting.
<i>Behavioral Economics</i>	Relevan dengan tugas Praktikan dalam merancang webinar.
<i>Knowledge Management</i>	Relevan dengan tugas Praktikan dalam melakukan program <i>mini campaign</i> yaitu “Berani Bicara Tentang Workplace Bullying”