

BAB III

PELAKSANAAN KERJA PROFESI

3.1 Bidang Kerja

Praktikan melakukan Kerja Profesi (KP) di A2S Consulting sebagai asisten psikolog. KP yang dilaksanakan oleh praktikan dimulai dari 29 Januari 2024 dan diakhiri pada 29 Februari 2024, dengan total jam kerja selama 154 jam. Asosiasi Penyelenggara Pendidikan Tinggi Psikologi Indonesia (AP2TPI) tahun 2019 menyatakan bahwa seorang asisten psikolog bertanggung jawab terhadap intervensi, *assessment*, administrasi atau pengelolaan, serta evaluasi yang searah dengan Kode Etik Psikologi. Praktikan yang menduduki posisi asisten psikolog di A2S Consulting bertanggung jawab membantu psikolog dalam melakukan *potential assessment* maupun *competency assessment*, termasuk mengadministrasikan tes gambar dan tes online. Beragam *online test* yang bersumber dari FAXTOR Indonesia digunakan oleh A2S Consulting, antara lain; F-CAT (*Factor-Cognitive Ability Test*), F-EAST (*Factor Endurance and Speed Test*), PII (*Padjajaran Interest Inventory*), FTPI (*Factor Trait Personality*). Hal ini dikarenakan prosedur pelaksanaannya dinilai lebih efisien serta cepat. Selain itu, FAXTOR menyediakan alat tes di mana reliabilitas serta validitasnya sudah diujikan. Praktikan pun ikut serta dalam proses administrasi *graphic (Draw a Person/DAP, BAUM) & online test*. Di sisi lain, praktikan membantu dalam proses *case study*, psikotes yakni dengan mengadministrasikan tes psikologi maupun melakukan observasi selama kegiatan berlangsung, wawancara yakni dengan melakukan *opening, closing* dan observasi selama kegiatan berlangsung, serta melakukan pembuatan konten psikoedukasi untuk Instagram A2S Consulting. Tugas tambahan juga dilakukan oleh praktikan yaitu membantu jalannya proses rekrutmen dengan melakukan *screening Curriculum Vitae (CV)* kandidat dan memasukkan datanya ke *database* milik A2S Consulting.

Praktikan harus memiliki kompetensi yang ditetapkan oleh Lembaga Sertifikasi Psikologi (LSP) selama menjalani Kerja Profesi (KP). Meskipun sebagian besar unit kompetensi sebagai asisten psikolog mampu praktikan

penuhi, terdapat beberapa kompetensi yang tidak dapat dipenuhi karena prosedur di A2S Consulting.

Tabel 3. 1 Kompetensi Asisten Psikolog Lembaga Sertifikasi Psikologi Indonesia (LSP, 2018)

No.	Kode Kompetensi	Unit Kompetensi
1.	M.72PSI01.001.1	Melakukan administrasi pelaksanaan psikotes
2.	M.72PSI01.002.1	Melakukan pengamatan
3.	M.72PSI01.003.1	Melakukan wawancara
4.	M.72PSI01.004.1	Melakukan skoring tes psikologi, pengamatan, dan wawancara
5.	M.72PSI01.005.1	Melakukan interpretasi parsial atas hasil tes psikologi
6.	M.72PSI01.006.1	Melakukan konseling
7.	M.72PSI01.007.1	Melakukan psikoedukasi

A2S Consulting adalah perusahaan tempat praktikan menjalani Kerja Profesi (KP), dan telah memenuhi empat dari tujuh kompetensi asisten psikolog yang ditetapkan oleh Lembaga Sertifikasi Psikologi (LSP) (2018). Di sisi lain, praktikan menghadapi kendala dalam mencapai kompetensi No. 4 karena di perusahaan, proses penilaian tes psikologi telah bergeser dari metode manual ke pendekatan yang didukung oleh sistem FAXTOR. Selain itu, syarat untuk kompetensi No. 5 dan 6 tidak dapat praktikan penuhi karena keterbatasan yang diberlakukan di perusahaan, yang melarang praktikan untuk terlibat secara langsung dalam melakukan interpretasi parsial atas hasil tes psikologi dan melakukan proses konseling. Rincian lebih lanjut mengenai empat deskripsi bidang kerja praktikan di A2S Consulting diuraikan dalam **Tabel 3.2**, dan penjelasan yang lebih mendalam tentang tanggung jawab tersebut akan disajikan dalam bagian pelaksanaan kerja.

Tabel 3. 2 Deskripsi Bidang Kerja Praktikan sebagai Asisten Psikolog di A2S Consulting

No.	Deskripsi Bidang Kerja
1.	Melakukan administrasi pelaksanaan psikotes
2.	Melakukan observasi atau pengamatan
3.	Melakukan wawancara
4.	Melakukan psikoedukasi dengan membuat konten di Instagram
No.	Deskripsi Tugas Tambahan
1.	Membantu proses rekrutmen

3.2 Pelaksanaan Kerja

Selama periode 29 Januari 2024 hingga 29 Februari 2024, praktikan telah menjalani Kerja Profesi (KP) di A2S Consulting dengan Ibu Anisha Arwan (Psikolog Industri dan Organisasi) selaku pembimbing kerja yang juga menjabat sebagai kepala perusahaan. Kerja Profesi (KP) dilaksanakan secara *hybrid* dengan bekerja dari rumah (WFO) dan dari kantor (WFH). WFH dilakukan tiga kali dalam lima hari kerja. Sistem kerja dilaksanakan secara *hybrid* karena mayoritas aktivitas dan kegiatan di A2S Consulting telah dilaksanakan secara *online*. Kemudian selama periode bekerja secara WFO dan WFH tersebut, praktikan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang mendukung pencapaian kompetensi yang ditetapkan dalam program Kerja Profesi (KP), termasuk pelaksanaan asesmen psikologis seperti administrasi psikotes, wawancara, observasi, serta pemberian studi kasus. Praktikan juga ditugaskan untuk melakukan psikoedukasi, dan menangani tugas tambahan lainnya. Seluruh tugas tersebut dirancang untuk membantu praktikan mencapai kompetensi yang diperlukan sebagai asisten psikolog di A2S Consulting. Berikut ini merupakan penjabaran secara lebih komprehensif terkait rangkaian tugas praktikan di A2S Consulting selaku asisten psikolog selama pelaksanaan Kerja Profesi (KP).

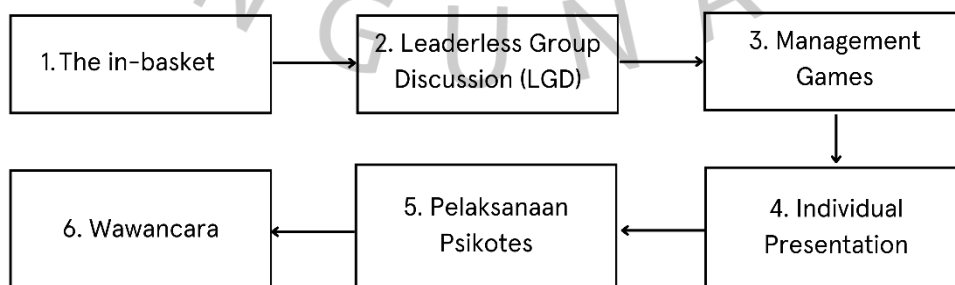
3.2.1 Individual Assessment Sebagai Tester

Program ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan bakat serta keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan organisasi atau

perusahaan (A2S Consulting, 2024). Layanan *individual assessment* terdiri dari dua jenis, yaitu *potential assessment* dan *competency assessment*. Kedua jenis penilaian tersebut mempunyai kesamaan dalam implementasinya, yakni mengacu pada teori *assessment center* atau sentra asesmen. *Assessment center* digunakan untuk menilai dan mengembangkan potensi dan kompetensi karyawan dan pemimpin dalam suatu perusahaan atau organisasi. Dalam sentra asesmen, karyawan dan pemimpin yang sedang dievaluasi berpartisipasi dalam beberapa tes atau *training* yang mensimulasikan situasi terkait pekerjaan, dan beberapa penilai mengevaluasi perilaku penilai dalam setiap *training* berdasarkan perilaku minat yang telah ditentukan (Kleinmann & Ingold, 2019). Kebutuhan pelaksanaan dari masing-masing program merupakan perbedaan antarkedua pelayanan asesmen individual tersebut. Berbeda dengan *potential assessment*, penilaian biasanya digunakan dalam proses penerimaan karyawan baru. *Competency assessment* digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan menentukan kompetensi yang dimilikinya.

3.2.1.1 Competency Assessment Sebagai Tester

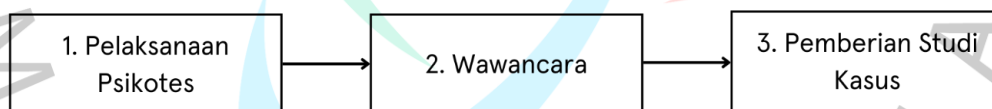
Proses *competency assessment* memberikan gambaran tentang potensi mental seorang pekerja serta kemampuan, keterampilan, dan perilaku mereka. Hasil dari *competency assessment* mencerminkan gambaran komprehensif mengenai kompetensi individu, termasuk identifikasi kelebihan dan area pengembangan, serta rekomendasi program pengembangan yang sesuai untuk karyawan tersebut (A2S Consulting, 2024). Praktikan melakukan administrasi pada *competency assessment* kepada 16 individu. Berlandaskan pada teori Dessler (2020) mengenai sentra asesmen, berikut merupakan serangkaian langkah-langkah dalam melakukan *competency assessment*:



Gambar 3. 1 Alur Pelaksanaan *Competency Assessment* (Dessler, 2020)

Sebagian metode dalam melakukan *competency assessment* yang dilaksanakan oleh praktikan di perusahaan A2S Consulting sesuai dengan penjelasan pada teori Dessler (2020), akan tetapi terdapat beberapa perbedaan dalam pelaksanaannya. Pihak perusahaan hanya memberikan *case study* kepada klien, tidak disertai dengan aktivitas *Leaderless Group Discussion* (LGD), *The In-Basket*, *Management Games*, serta *Individual Presentation*. Dengan tidak dilakukannya semua tahapan pada pelaksanaan *competency assessment* dapat memunculkan dampak seperti informasi tentang keterampilan dan kemampuan kandidat akan terbatas, sehingga dapat mengganggu keputusan seleksi yang tepat. Misalnya, pada tahapan *Leaderless Group Discussion* (LGD), kandidat akan berdiskusi kepada kelompok tanpa pemimpin dan meminta anggota untuk mengambil keputusan kelompok. Jika tahap ini tidak dilakukan, maka keterampilan interpersonal setiap kandidat dan kemampuan kepemimpinan kandidat tidak dapat terlihat (Dessler, 2020).

Di sisi lain, dalam konteks implementasinya di perusahaan, tes psikologi serta sesi *interview* dilaksanakan pada bagian atau tahap pertama dan masing-masing tahapan dalam serangkaian pelaksanaan *assessment* selalu mencakup kegiatan pengamatan atau observasi. Di bawah ini akan dijelaskan serangkaian langkah-langkah pelaksanaan *competency assessment* di perusahaan:



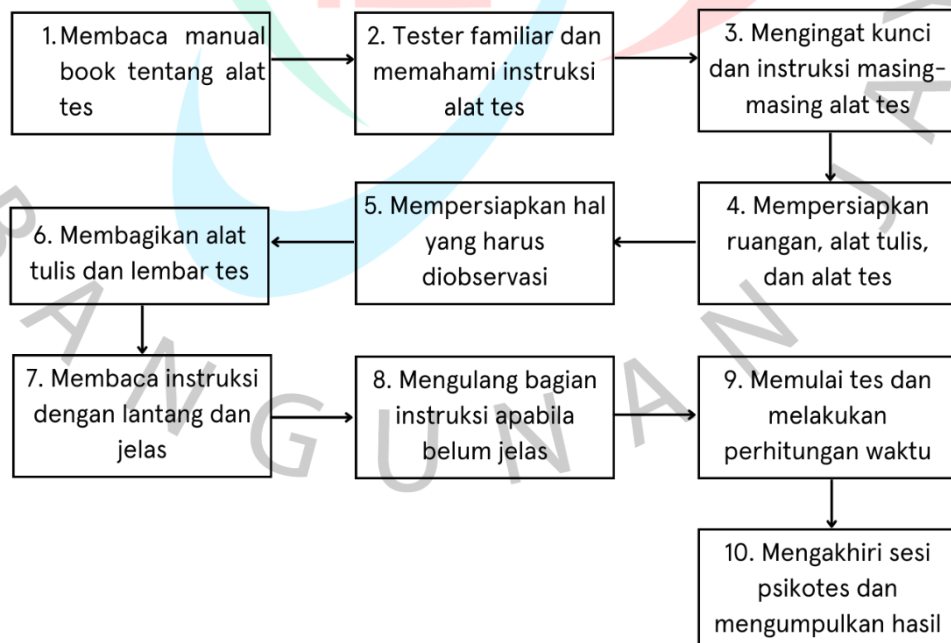
Gambar 3. 2 Alur Pelaksanaan *Competency Assessment* di A2S Consulting

1. Pelaksanaan Psikotes

Dalam serangkaian pelaksanaan tes psikologi atau psikotes, praktikan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas sebagai *tester* yaitu mengadministrasikan alat tes kepada karyawan atau kandidat calon pekerja yang melamar. Perusahaan A2S Consulting menyediakan dua tipe tes psikologi, yakni *graphic test* atau tes gambar dan *online test*. FAXTOR Indonesia, penyedia layanan tes psikologi, menjadi sumber penggunaan tes *online* perusahaan. *Online test* yang perusahaan sering gunakan antara lain; F-CAT (*Factor-Cognitive Ability Test*) yang diperuntukkan dalam evaluasi kemampuan *cognitive*, F-EAST (*Factor Endurance and*

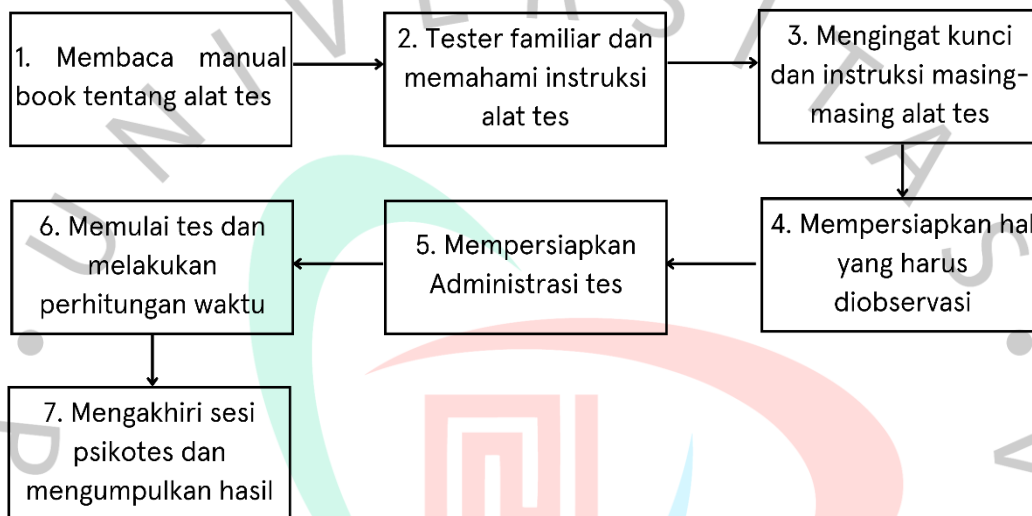
Speed Test) yang diperuntukkan dalam evaluasi sikap kerja, PII (*Padjajaran Interest Inventory*) yang diperuntukkan dalam evaluasi minat, FTPI (*Faxtor Trait Personality*) yang diperuntukkan dalam evaluasi *personality*. Pemilihan *online test* oleh perusahaan berlandaskan pada keefektifan serta kecepatannya. Tes *online* di A2S Consulting diberikan kepada klien yang berasal dari seluruh Indonesia. Penilaian (*scoring*) secara otomatis terhadap hasil *online test* dilakukan oleh sistem yang di-*provide* oleh FAXTOR Indonesia sehingga *scoring* manual tidak perlu dilakukan oleh perusahaan.

Dalam konteks administrasi tes psikologi atau psikotes, Gregory (2016) menekankan pentingnya pelaksanaan tes yang mematuhi standar agar dapat hasilnya dapat konsisten atau akurat. Ketidakpatuhan atau terjadinya kesalahan terhadap standar administrasi tes psikologi atau psikotes yang dilakukan oleh tester dapat mengakibatkan dampak yang negatif serta merugikan bagi *testee* atau peserta tes serta hasil tesnya (Gregory, 2016). Berikut ini merupakan alur atau prosedur pelaksanaan administrasi tes psikologi atau psikotes yang sesuai dengan standar menurut teori Gregory (2016):



Gambar 3. 3 Alur Pelaksanaan Administrasi Tes Psikologi (Gregory, 2016)

Alur atau prosedur administrasi psikotes di perusahaan A2S Consulting menunjukkan beberapa perbedaan terhadap teori yang dijelaskan oleh Gregory (2016). Sebagai contoh, pada tahap atau langkah keenam, praktikan tidak melakukan dalam pembagian lembar tes, melainkan praktikan memberikan *link* atau tautan untuk mengakses tes daring atau *online* dikarenakan A2S Consulting menggunakan tes psikologi yang dilakukan melalui sistem *online*. Berikut diuraikan serangkaian alur atau prosedur administrasi psikotes di perusahaan:



Gambar 3. 4 Alur Pelaksanaan Administrasi Psikotes di A2S Consulting

1) Membaca *Manual Book* tentang Alat Tes

Guide yang berhubungan dengan instruksi *test* dibaca serta dipelajari terlebih dahulu oleh praktikan dalam tahap pertama ini. Pada tahap ini, praktikan selaku tester berusaha untuk memahami alat tes *online* yang belum pernah di pelajari sebelumnya, yaitu tes *online* dari vendor FAXTOR Indonesia. FAXTOR menyediakan *manual book* yang menjelaskan informasi tentang setiap instrumen alat tes. Selain melakukan pembacaan *manual book*, praktikan juga akan meminta bimbingan dan bantuan dengan menanyakan tentang hal yang belum dipahami dari rekan kerja dan terkait alat tes *online* yang digunakan oleh A2S Consulting. Menurut Gregory (2016), tester harus memahami dan mengikuti tujuan serta aturan penggunaan alat tes secara tepat. Hal ini sejalan dengan teori yang diajarkan kepada praktikan dalam Mata Kuliah Diagnostik Industri.

2) Tester Familiar dan Memahami Instruksi Alat Tes

Pemahaman terhadap bagaimana prosedur dari penggunaan *instrument test* adalah hal yang selanjutnya harus praktikan lakukan. Untuk mengawali proses ini, praktikan dibantu oleh pembimbing kerja dengan pemberian arahan untuk mengetahui bagaimana instruksi *test* diberikan oleh rekan kerja pada masing-masing *instrument test* yang digunakan. Praktikan mengamati jalannya proses psikotes mulai dari tahap awal yaitu *opening* atau pembukaan dengan perkenalan diri sebagai *tester* dan menginformasikan dengan lengkap terkait rangkaian sesi tes yang akan dilakukan, kemudian menginstruksikan alat tes, hingga mengakhiri sesi tes serta mengumpulkan hasil tes. Praktikan juga diberikan informasi terkait bagaimana proses mempersiapkan *link tes online*, *room zoom meeting*, serta cara mengumpulkan hasil tes. Tahapan yang dilakukan praktikan tersebut sejalan dengan pandangan Gregory (2016) yang menekankan pentingnya sebagai *tester* memiliki pemahaman yang baik tentang alat tes sebelum melaksanakan administrasi untuk mengurangi kemungkinan kesalahan dan memberikan respons yang akurat.

3) Mengingat Kata Kunci dan Instruksi Masing-Masing Alat Tes

Pemahaman terhadap petunjuk penggunaan, *keyword* atau elemen kunci mengenai *instrument test* yang nantinya akan diberikan ke *testee* adalah hal yang dilakukan oleh praktikan pada tahap ketiga ini. Pernyataan ini sejalan dengan Gregory (2016), yang menyatakan bahwa seorang tester diharuskan untuk mengingat kata kunci dari setiap instruksi tes sebelum menjalankan tes psikologi. Sebelum melakukan administrasi tes, praktikan diharuskan memahami dan menghafal dengan baik kata kunci (*key elements*) serta instruksi dari setiap tes, termasuk tes grafis atau tes gambar dan tes *online*. Berikut adalah contoh kata kunci (*key elements*) pada instruksi umum tes *online*: “Saya informasikan bahwa selama pengerjaan tes Saudara akan dipantau oleh sistem *proctoring* kami, jadi apapun gerakan yang terpantau oleh kamera akan terlihat oleh sistem kami.” Selanjutnya, A2S Consulting memiliki instruksi berupa kata kunci saat pelaksanaan tes grafis salah satunya yaitu *Draw a Person* (DAP); a) Siapa orang yang Anda gambar?, b) Berapa usia orang yang Anda gambar?, c) Apa jenis kelamin dari orang yang Anda gambar?, d) Aktivitas

apa yang ada pada gambar tersebut?, e) Sebutkan tiga hal positif dan negatif pada orang yang Anda gambar! Pada saat pelaksanaan KP, praktikan melakukan instruksi *Draw a Person* (DAP) secara berbeda dengan instruksi yang telah dipelajari di perkuliahan yaitu pada Mata Kuliah Diagnostik Industri. Petunjuk atau instruksi dalam tes grafis *Draw a Person* (DAP) di A2S Consulting hanya memerintahkan kepada peserta tes (*testee*) untuk menjawab lima pertanyaan tersebut, sementara dalam Mata Kuliah Diagnostik Industri, peserta tes juga diminta untuk menulis cerita tentang subjek gambar dalam lima kalimat minimal, serta menjelaskan pemikiran dan perasaan yang mungkin dialami oleh subjek tersebut.

4) Mempersiapkan Hal yang Harus Diobservasi

Untuk persiapan pelaksanaan observasi, A2S Consulting sendiri belum memiliki pedoman resmi terkait prosedur observasi selama jalannya proses psikotes. Karena hal tersebut, dalam tahap ini praktikan berupaya memahami aspek-aspek yang akan dibahas dan dijelaskan dalam laporan hasil asesmen, yang menjadi dasar untuk melakukan observasi. Sebagai contoh, praktikan mengamati komunikasi nonverbal peserta selama tes. Observasi mengenai komunikasi non verbal dianggap penting, karena dapat memperoleh lebih banyak informasi daripada yang diungkapkan secara lisan (Chahal, 2017). Menurut teori Cohen dan Swerdlik (2013), mencatat perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dapat memberikan informasi tambahan tentang individu tersebut. Pendekatan ini sejalan dengan teori yang diajarkan kepada praktikan dalam Mata Kuliah Wawancara dan Observasi. Sistem pengawasan (*proctoring*) FAXTOR membantu praktikan melakukan pengawasan atau observasi selama tes *online*. Oleh karena itu, sebelum tes *online* dimulai, praktikan diminta untuk berbagi layar melalui aplikasi Zoom Meeting. Peserta tes telah diberikan instruksi sebelumnya tentang cara berbagi layar, bersama dengan instruksi untuk menggunakan mode layar penuh.

5) Mempersiapkan Administrasi Tes

Di tahap ini, praktikan bertanggung jawab untuk menyiapkan keperluan dalam melakukan administrasi tes seperti instrumen tes, peralatan menulis, serta *setting* ruang tes. Dalam kegiatan psikotes yang dilaksanakan secara daring, media *meeting* harus disiapkan terlebih

dahulu oleh praktikan yakni dengan membuat *room zoom* melalui platform Zoom Meeting sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan serta memastikan bahwa fungsi dari semua fitur dalam platform tersebut dapat berjalan dengan baik, salah satunya adalah fitur *share screen* serta *breakout room* yang akan digunakan oleh peserta tes.

Selama proses psikotes yang dilakukan secara *online*, para peserta diwajibkan untuk menyediakan alat tulis mereka secara mandiri. Praktikan akan menghubungi *testee* (peserta tes) melalui WhatsApp untuk terlebih dahulu menyiapkan peralatan menulis, meliputi pensil HB serta dua kertas kosong berukuran A4. Kemudian praktikan juga menyiapkan tautan untuk mengerjakan tes *online*-nya dan memeriksa bahwa nama peserta tes tidak terdapat kesalahan. Hal ini dilakukan untuk mendukung kelancaran proses tes, dengan ini diharapkan peserta tes dapat fokus mengerjakan proses tanpa mengalami kendala seperti instrumen tes yang tidak lengkap. Selain itu, tautan kuesioner identitas diri beserta *critical incident* yang harus *testee* isi dan lengkapi juga harus disiapkan oleh praktikan sebelum dimulainya *online test*. Proses ini mempunyai perbedaan terhadap metode dan teori yang dijelaskan oleh Gregory (2016), di mana instrumen tes yang disiapkan tidak berupa tautan dikarenakan instruksi dan pengerjaannya masih dilakukan secara manual, tidak sama dengan proses yang diterapkan oleh A2S Consulting yang telah menggunakan psikotes yang dilakukan secara *online*.

6) Memulai Tes dan Melakukan Perhitungan Waktu

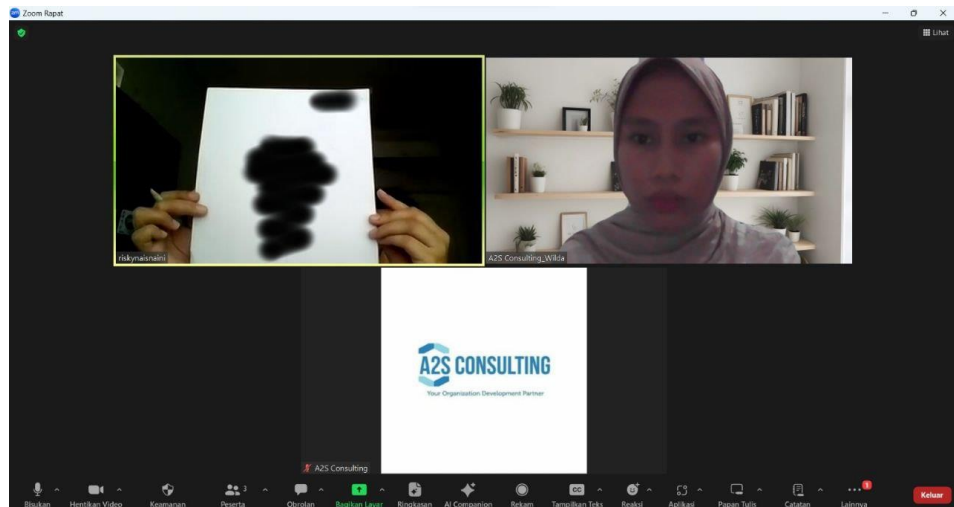
Pada tahap ini, setelah instruksi telah disampaikan dan *testee* pun sudah memahaminya dengan jelas, maka pengerjaan tes pun dimulai. Namun, sebelum memulai mengerjakan tes *online*, peserta tes diwajibkan untuk mengisi dan melengkapi kuesioner data diri yang telah dibagikan dalam bentuk *link*. Pengisian kuesioner data diri dilakukan selama 30 menit, sehingga praktikan melakukan pemantauan dan perhitungan waktu agar pelaksanaan tes dapat berlangsung dengan tepat waktu. Setelah selesai mengisi kuesioner data diri, selanjutnya peserta tes memulai mengerjakan tes *online*. Dalam pelaksanaan tes *online*, praktikan tidak perlu melakukan perhitungan waktu dikarenakan sudah terdapat *timer* pada setiap sub tesnya di sistem tes *online* yaitu FAXTOR. Oleh karena

itu, perhitungan waktu secara manual hanya dilakukan oleh praktikan ketika pengerjaan *graphic test* atau tes gambar yaitu *Draw a Person* (DAP) dan BAUM sedang berlangsung. Terdapat perbedaan perhitungan waktu tes grafis di A2S Consulting dengan yang sudah praktikan pelajari di Mata Kuliah Diagnostik Industri. A2S Consulting sendiri menetapkan waktu pengerjaan tes grafis selama maksimal 10 menit. Sedangkan ketika mendapat materi di Mata Kuliah Diagnostik Industri, pengerjaan *Draw a Person* (DAP) dilakukan selama 5 menit. Hal ini sejalan dengan pernyataan Gregory (2016) bahwa standar waktu yang telah ditetapkan harus dipatuhi oleh seorang *tester* dikarenakan pemberian waktu yang tidak sesuai, baik itu terlalu sedikit ataupun terlalu banyak untuk *testee* menyelesaikan tes mampu menimbulkan suatu masalah.

Kemudian dalam tahap ini, praktikan juga berperan sebagai observer dalam pelaksanaan tes grafis atau tes gambar. Praktikan memperhatikan komunikasi non verbal dari peserta selama tes berlangsung. Peserta tes (*testee*) sering menunjukkan perilaku seperti memegang kepala pada bagian dahi, mengubah posisi duduk, mengerutkan alis, dan ketika mengerjakan tes peserta sering melihat ke sekelilingnya.

7) Mengakhiri Sesi Psikotes dan Mengumpulkan Hasil

Tahapan terakhir dari alur pelaksanaan administrasi tes psikologi adalah mengakhiri sesi psikotes dan mengumpulkan hasil dari tes yang telah dilaksanakan. Pada tahap ini, praktikan diwajibkan untuk menyelesaikan *online test* sebelum melanjutkan ke tes grafis (DAP dan BAUM). Proses pengumpulan hasil tes hanya terjadi saat tes grafis sedang dikerjakan, karena proses ini sudah diatur secara otomatis oleh sistem FAXTOR Indonesia. *Testee* selanjutnya diminta oleh *tester* untuk mengambil foto dari keseluruhan hasil *graphic test* mereka serta mengirimkan hasil foto tersebut ke alamat email perusahaan (A2S Consulting) yang telah diberikan melalui *chat* Zoom Meeting.



Gambar 3. 5 Praktikan melaksanakan Administrasi Tes Psikologi kepada Peserta (1)

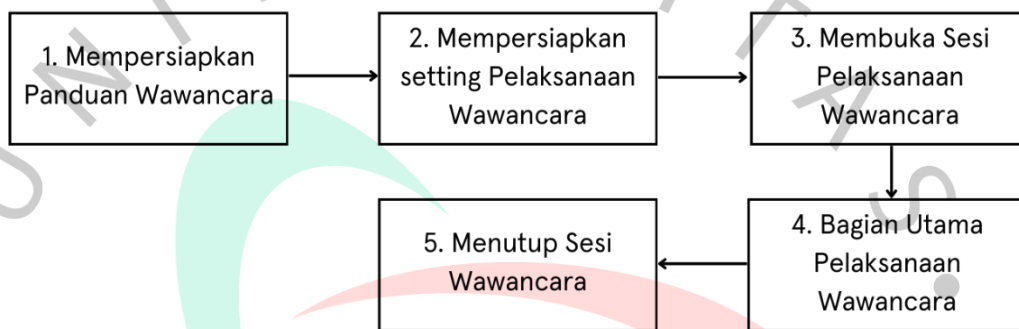


Gambar 3. 6 Praktikan melaksanakan Administrasi Tes Psikologi kepada Peserta (2)

2. Wawancara

Komunikasi interaksional yang terjadi antardua pihak dengan tujuan yang telah ditentukan serta melibatkan tanya jawab disebut dengan wawancara atau *interview* (Stewart & Cash, 2017). *Behavioral Event Interview* (BEI) digunakan A2S Consulting sebagai salah satu metode

pelaksanaan wawancara. BEI termasuk dalam teknik wawancara di mana kandidat diminta untuk menggambarkan pengalaman yang mereka miliki di pekerjaan sebelumnya. Wawancara merupakan proses penting dalam proses perekrutan. Pada fase ini, perekrut (pewawancara) dan kandidat (pencari kerja) akan saling berkomunikasi secara langsung dan menjawab pertanyaan serta jawaban (Susanto *et al.*, 2023). Maka dari itu, praktikan melakukan proses wawancara sesuai dengan teori Stewart dan Cash (2017), yakni:



Gambar 3. 7 Alur Pelaksanaan Proses Wawancara (Stewart & Cash, 2017)

Pada pelaksanaannya, terdapat sedikit perbedaan tahapan wawancara menurut Stewart dan Cash (2017) yang praktikan lakukan. Perbedaan tersebut terletak pada tahap satu, di mana praktikan tidak melakukan persiapan panduan wawancara (*interview guide*) dalam pelaksanaannya. Hal ini dikarenakan pihak A2S Consulting biasanya telah menerima format khusus seperti *job description* dari klien, serta para asesor atau psikolog yang bertugas dalam pelaksanaan wawancara telah memiliki panduan wawancaranya sendiri, sehingga praktikan tidak mendapatkan tugas untuk mempersiapkan panduan wawancara. Berikut dipaparkan secara lebih rinci terkait tahapan proses wawancara yang praktikan lakukan di A2S Consulting, yakni:



Gambar 3. 8 Alur Pelaksanaan Proses Wawancara yang Praktikan lakukan di A2S Consulting

1) Mempersiapkan *Setting* Pelaksanaan Wawancara Secara *Online*

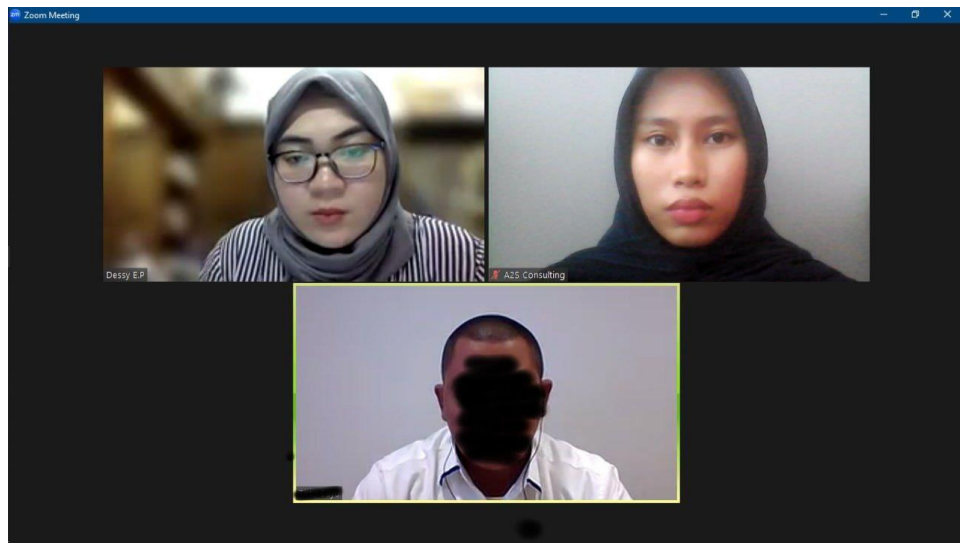
Dalam tahap ini, praktikan bertugas untuk mempersiapkan *setting* serta keperluan untuk melakukan proses wawancara secara *online* melalui Zoom Meeting. Sebelum dilakukannya wawancara, praktikan membuat *link room* Zoom Meeting yang akan digunakan dan mempersiapkan fitur *breakout room* dan memindahkan peserta ke dalam *breakout room* tersebut. Praktikan perlu memperhatikan beberapa hal dalam mempersiapkan *setting* pelaksanaan wawancara melalui Zoom Meeting. Pertama, praktikan memastikan bahwa jaringan internet memiliki kecepatan yang memadai dan stabil ketika nanti digunakan. Hal ini penting untuk menghindari gangguan atau putusnya koneksi selama wawancara berlangsung. Kedua, praktikan memastikan kepada *interviewee* bahwa perangkat yang digunakan untuk mengakses Zoom Meeting, seperti laptop atau *smartphone*, sudah terpasang aplikasi Zoom Meeting dan telah diuji coba sebelumnya. Hal ini akan meminimalisir kemungkinan terjadinya masalah teknis selama wawancara. Ketiga, praktikan memastikan bahwa *setting* ruangan yang digunakan untuk wawancara cukup tenang dan nyaman. Hindari tempat yang terlalu bising atau terlalu ramai, serta pastikan pencahayaan yang cukup agar wajah *interviewee* terlihat dengan jelas. Sejalan dengan pernyataan Stewart dan Cash (2017) ketika dilakukannya wawancara, ciptakan lingkungan yang kondusif untuk berbagi informasi serta perasaan, sikap, dan motivasi. Kemudian, tempat yang tenang maupun nyaman digunakan sebagai lokasi dilakukannya *interview* dengan tujuan untuk meminimalisir dan/atau melenyapkan suara bising serta gangguan lainnya.

2) Membuka Sesi Pelaksanaan Wawancara

Dalam membuka sesi wawancara, penting untuk menciptakan suasana yang ramah dan mendukung agar *interviewee* merasa nyaman dan terbuka dalam berbagi informasi. Dalam tahap ini praktikan memperkenalkan diri secara singkat dan bersikap ramah kepada *interviewee*. Sesuai dengan pernyataan Stewart dan Cash (2017) bahwa wawancara dimulai dengan sapaan yang ramah dan memperkenalkan diri, hal tersebut dilakukan untuk mengurangi ketegangan dan membangun hubungan yang baik.

3) Pelaksanaan Wawancara

Pada tahap awal wawancara, psikolog bertindak sebagai *interviewer* dan bertanggung jawab untuk mengajukan pertanyaan kepada peserta sebagai *interviewee*. Berdasarkan *Standard Operating Procedure* (SOP) A2S Consulting, praktikan tidak diberi izin untuk melaksanakan wawancara. Hal ini disebabkan bahwa psikolog bertanggung jawab sepenuhnya atas pelaksanaan wawancara. Tugas yang diizinkan oleh pihak perusahaan kepada praktikan adalah untuk memberikan bantuan kepada psikolog yang bersangkutan, seperti mendampingi dan melakukan observasi pada *testee* selama berlangsungnya proses *interview*. Sejalan dengan kebijakan sebelumnya, *observation guide* dalam sesi *interview* belum dimiliki oleh perusahaan, di mana kemudian hal ini membuat praktikan mengacu pada teori yang sudah dijelaskan dalam mata kuliah wawancara dan observasi serta teori Stewart dan Cash (2017) ketika melakukan observasi maupun pencatatan dengan *qualitative methods*. Berikut merupakan contoh dari catatan observasi yang praktikan buat ketika berlangsungnya wawancara.



Gambar 3. 9 Praktikan Mendampingi Psikolog dalam Pelaksanaan Wawancara

Hasil Observasi	Analisis
<p>Observasi kualitatif</p> <p>Aspek:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kognisi, dalam berpikir E memiliki cara berpikir yang cukup baik, tidak mudah putus asa, dapat merencanakan strategi dengan baik. - Emosi, E sangat tenang dan cukup antusias serta bersemangat. <p>Unit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jumlah orang yang terlibat dalam observasi adalah dua individu yang berperan sebagai I dan E - Durasi wawancara dan observasi yaitu 30 menit - Aktivitas, yaitu melakukan wawancara untuk melamar 	<p>Kognisi yang dimiliki E terlihat baik. Di mana E dapat menunjukkan bahwa ia memiliki cara berpikir yang baik dilihat dari bagaimana ia dapat menjelaskan setiap situasi dan kejadian secara rinci dan terstruktur. Selain itu E juga tidak mudah putus asa dan dapat merencanakan strategi dengan baik serta dapat berpikir secara logis, hal ini dapat dilihat dari bagaimana E menjelaskan setiap solusi dan langkah yang diambil untuk menangani suatu permasalahannya.</p> <p>Emosi yang dimiliki E terlihat baik dan stabil. Di mana E terlihat tenang dan senang ketika proses wawancara dilakukan. E juga sangat antusias dalam memberikan jawaban.</p> <p>Pada unit, practices merupakan dua individu sebagai I dan E yang sedang melakukan proses wawancara pada posisi Staf Produksi pada PT. Perumda Dharma Jaya.</p> <p>Durasi dilakukannya proses wawancara dan observasi yaitu 30 menit. Durasi ini melibatkan proses I yang menyampaikan pertanyaan dan E yang memberikan jawaban terkait posisi yang dilamar.</p> <p>Aktivitas yang dilakukan oleh I dan E yaitu terlibat dalam proses wawancara dan observasi. Di mana I menjadi</p>

Gambar 3. 10 Lembar Catatan Hasil Observasi yang Praktikan Lakukan Ketika Pelaksanaan Wawancara

Tahap ini praktikan hanya diperkenankan untuk melakukan observasi. Akan tetapi, meskipun hanya sebagai *observer*, praktikan dapat

mengamati secara langsung bagaimana proses wawancara berlangsung dari proses awal hingga akhir. Dengan fokus pada *open-ended questions*, praktikan dapat melihat bagaimana pertanyaan-pertanyaan ini membuka ruang diskusi yang luas dan mendalam antara psikolog sebagai *interviewer* dan karyawan atau kandidat sebagai *interviewee*. Hal ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana teknik wawancara yang efektif dapat digunakan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan mendalam dari *interviewee*. *Open-ended question* dapat digunakan dan dikombinasikan dengan teknik wawancara lainnya untuk mengeksplorasi topik secara mendalam (Weller *et al.*, 2018).

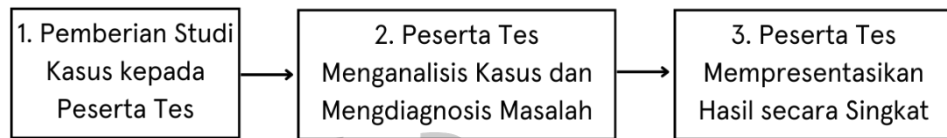
4) Menutup Sesi Wawancara

Pada tahap ini, praktikan harus memastikan bahwa *interviewee* telah diberikan kesempatan untuk menanyakan pertanyaan atau memberikan informasi tambahan yang mungkin belum tercakup dalam pertanyaan yang diajukan oleh *interviewer*. Hal ini sejalan dengan teori Stewart dan Cash (2017) yakni wawancara ditutup dengan memberikan kesempatan *interviewee* untuk bertanya apabila terdapat hal yang masih kurang jelas ketika wawancara dilakukan. Praktikan kemudian mengucapkan terima kasih kepada *interviewee* yang diwawancarai atas waktu dan keterlibatannya dalam proses wawancara. Dengan menutup sesi wawancara dengan baik, praktikan dapat memastikan bahwa semua informasi yang diperoleh telah diperoleh dengan cara yang etis dan profesional.

3. Pemberian Studi Kasus

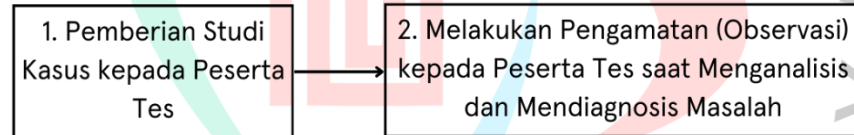
Case study atau studi kasus juga diberikan oleh A2S Consulting kepada peserta tes pada tahap *competency assessment*. Studi kasus merupakan metode pengerjaan dari sebuah studi atau kasus yang disajikan secara komprehensif pada individu, *group*, ataupun peristiwa. Hampir semua dari masing-masing aspek kehidupan maupun sejarah subjek dianalisis dalam *case study*, di mana hal ini mempunyai tujuan untuk mencari tahu penyebab serta pola perilaku, juga bagaimana upaya penyelesaian di dalamnya (Cherry, 2024). Berikut merupakan serangkaian

langkah atau tahap dalam melakukan studi kasus berdasarkan teori dari Dessler (2020):



Gambar 3. 11 Alur Pelaksanaan Studi Kasus (Dessler, 2020)

Pada A2S Consulting, terdapat perbedaan terkait tahapan dari studi kasus yang dijelaskan oleh Dessler (2020). Perbedaan ini berada pada tahap dua, di mana dalam pelaksanaan di perusahaan, tahap dua juga melibatkan kehadiran observasi ataupun pengamatan yang praktikan lakukan. Di sisi lain, *testee* tidak melakukan presentasi terhadap hasil dari pengerjaannya. Melainkan hasilnya langsung disampaikan kepada psikolog oleh praktikan. Berikut adalah garis besar tahapan melakukan sesi *case study* di A2S Consulting:



Gambar 3. 12 Alur Pelaksanaan Studi Kasus di A2S Consulting

1) Pemberian Studi Kasus kepada Peserta Tes

Dalam tahap ini, A2S Consulting melakukan pengerjaan studi kasus secara *online*. Praktikan dalam tahap ini bertanggung jawab atas tugas yang dilakukan yaitu dengan memberikan tautan atau *link* pengerjaan studi kasus. *Link* tersebut akan dibagikan melalui fitur *chat* di Zoom Meeting. Selanjutnya, praktikan memastikan bahwa peserta tes memahami arahan dan tugas dengan jelas. Selain itu, Zoom meeting juga memungkinkan praktikan untuk memantau atau melakukan observasi kepada peserta tes secara langsung dan memberikan bantuan jika diperlukan. Maka dari itu, peserta tes diminta untuk mengaktifkan kamera (*on camera*) dan melakukan *share screen* ketika sedang mengerjakan studi kasus. Berkaitan dengan hal tersebut, praktikan harus memastikan bahwa

pelaksanaan pemberian studi kasus melalui Zoom meeting dilakukan dengan etika dan profesionalisme yang tepat, termasuk diberikannya kesempatan yang sama terhadap semua *testee* beserta kerahasiaan informasi data diri dan hasil tes *testee*.

2) Melakukan Pengamatan (Observasi) kepada Peserta Tes saat Menganalisis dan Mendiagnosis Masalah

Tahap selanjutnya setelah pemberian studi kasus adalah praktikan melakukan observasi. Dalam situasi di mana peserta tes mengalami kesulitan dalam menjawab pertanyaan atau menyelesaikan tugas, observasi dapat membantu praktikan untuk memahami masalah yang dihadapi oleh peserta tes. Dengan melakukan observasi, praktikan dapat memperoleh informasi tentang perilaku, ekspresi wajah, dan bahasa tubuh peserta tes yang dapat membantu dalam menganalisis dan mendiagnosis masalah. Selain itu, observasi juga dapat membantu praktikan dalam hal pemerolehan data terkait beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja peserta tes, seperti lingkungan atau situasi yang memengaruhi konsentrasi atau motivasi peserta tes.

Tugas Saudara

Saudara memiliki waktu 60 menit untuk menjabarkan kasus sesuai pertanyaan berikut.

Setelah mengerjakan kasus, Saudara akan mempresentasikan hasilnya selama maksimal 5 menit.

1. Mengidentifikasi masalah yang memungkinkan PT Maju Mandiri tidak dapat bertumbuh secara sehat dan dapat mengejar impiannya. *

Your answer

2. Pembinaan-pembinaan atau langkah perbaikan seperti apa yang perlu dilakukan agar kinerja PT Maju Mandiri dapat efisien dan bertumbuh dengan pesat. *

Your answer

3. Setiap langkah pembinaan akan melahirkan sejumlah kendala-kendala baru. Langkah antisipasi apa yang perlu dipersiapkan untuk mengatasi kendala tersebut. *

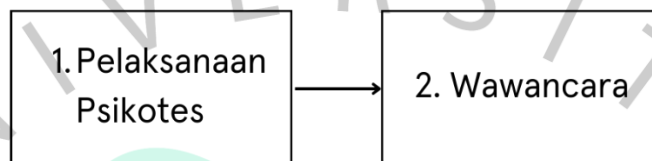
Your answer

Gambar 3. 13 Tampilan *Form* Studi Kasus di A2S Consulting

3.2.1.2 Potential Assessment

Potential assessment melihat kecenderungan kognitif, sikap kerja, dan karakteristik pribadi seseorang serta memberikan pemahaman tentang sisi dasar individu. A2S Consulting biasanya menggunakan jenis asesmen ini saat mencari atau merekrut kandidat (A2S Consulting, 2024). Asesmen psikologis merupakan proses pengumpulan dan integrasi data psikologis melalui pemakaian beragam instrumen, antara lain; *Case Study, Test, Interview, Behavioral Observation*, Prosedur dan peralatan pengukuran yang secara khusus dirancang untuk membuat evaluasi psikologis dengan akurat (Cohen & Swerdlik, 2013). Asesmen yang dilakukan mencakup evaluasi potensi dan kompetensi yang disesuaikan

dengan kebutuhan perusahaan. Saat menjalankan prosesnya, praktikan memainkan peran penting dalam mendukung proses asesmen, termasuk penyediaan tes psikologi grafis atau gambar dan tes *online*, serta wawancara oleh psikolog. Pendekatan asesmen yang diterapkan oleh A2S lebih menekankan pada proses sentra asesmen yang berorientasi pada kebutuhan perusahaan dan organisasi. Berikut ini adalah serangkaian teknik *potential assessment* yang praktikan lakukan sebagai asisten psikolog di A2S Consulting:



Gambar 3. 14 Alur Pelaksanaan *Potential Assessment* di A2S Consulting

Selama pelaksanaan Kerja Profesi (KP) di A2S Consulting, praktikan sudah mengadministrasikan tes terhadap 17 kandidat atau *testee* yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

No	Tanggal	Perusahaan	P/L	Posisi Pekerjaan	Tujuan Asesmen
1	31/01/2024	PD Dharma Jaya	L	Supervisor Sales	Rekrutmen
2	01/02/2024	PD Dharma Jaya	P	Corporate Secretary	Promosi
3	07/02/2024	BSA Land	P	Senior Finance & Accounting Staff	Rekrutmen
4	12/02/2024	PD Dharma Jaya	P	Staff Finance	Rekrutmen
5	12/02/2024	PD Dharma Jaya	L	Staff Penggemukan	Rekrutmen
6	13/02/2024	Pribadi	L	Asset Recovery	Promosi
7	13/02/2024	Pribadi	L	Asset Recovery	Promosi
8	13/02/2024	Pribadi	L	Planning, Budgeting & Support	Promosi
9	13/02/2024	Pribadi	L	Planning, Budgeting & Support	Promosi
10	13/02/2024	Pribadi	L	Asset Recovery	Promosi
11	13/02/2024	Pribadi	L	Asset Recovery	Promosi
12	19/02/2024	BSA Land	L	Legal/Permit	Rekrutmen
13	19/02/2024	BSA Land	P	Legal/Permit	Rekrutmen
14	20/02/2024	-	P	SDP Admin Support	Rekrutmen
15	23/02/2024	BSA Land	L	Inspector Infrastructure	Rekrutmen
16	23/03/2024	Panin Bank	L	Collection	Rekrutmen
17	27/02/2024	PD Dharma Jaya	L	Staf Produksi	Promosi

Gambar 3. 15 Data Peserta Tes di A2S Consulting

3.2.2 Melakukan Observasi

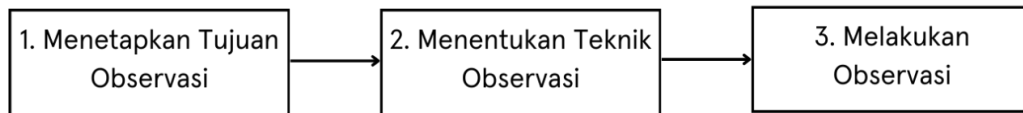
Praktikan melakukan observasi menggunakan metode *behavioral observation* dengan melibatkan pengamatan langsung terhadap perilaku individu atau kelompok dalam situasi tertentu. *Behavioral observation* merupakan salah satu dari beberapa pendekatan pengukuran dengan mengamati perilaku secara langsung (Bakerman & Quera, 2023). *Behavioral observation* dapat digunakan untuk tujuan seleksi atau penempatan di lingkungan perusahaan atau organisasi. Dalam kasus tersebut, *behavioral observation* dapat digunakan sebagai bantuan dalam mengidentifikasi kandidat yang paling memperlihatkan kemampuan yang dibutuhkan guna menyelesaikan pekerjaan ataupun tugas tertentu (Cohen & Swerdlik, 2013). Berdasarkan hal tersebut, praktikan menggunakan teori dari Cohen dan Swerdlik (2013) dalam pelaksanaannya melakukan observasi dengan beberapa tahapan, yakni:



Gambar 3. 16 Alur Pelaksanaan Observasi (Cohen & Swerdlik, 2013)

Dalam pelaksanaan observasi di A2S Consulting, terdapat perbedaan dengan metode yang dijelaskan oleh Cohen dan Swerdlik (2013). Perbedaan utama terletak pada tahap ketiga, yaitu praktikan tidak dilibatkan karena A2S Consulting tidak memiliki daftar perilaku yang ditargetkan. Karena tidak adanya pedoman perilaku khusus yang harus diamati oleh praktikan sebagai observer atau pengamat, praktikan memilih untuk menggunakan tabel observasi yang sudah dijelaskan sebelumnya dalam Mata Kuliah Wawancara dan Observasi. Hasil dari observasi kualitatif ini kemudian disampaikan pada psikolog. Dengan tidak adanya *targeted-behaviors*, pelaksanaan observasi akan kurang efektif dalam mengidentifikasi perilaku yang diinginkan serta observasi dapat menjadi terlalu luas dan mencakup banyak perilaku yang tidak relevan (Cohen & Swerdlik, 2013). Perbedaan kedua berada di tahap kelima, yakni perusahaan tidak mengintervensi

berdasarkan hasil pengamatan. Berikut ini merupakan tahap-tahap pengamatan yang praktikan lakukan di perusahaan:



Gambar 3. 17 Alur Pelaksanaan Observasi di A2S Consulting

1) Menetapkan Tujuan Observasi

Observasi bertujuan untuk menjelaskan bagaimana cara berpikir, perasaan, dan tindakan yang mereka perlihatkan (Stewart & Cash, 2017). Tujuan observasi di A2S Consulting disesuaikan dengan waktu pelaksanaan observasi. Sebagai contoh, jika observasi dilakukan saat proses wawancara berlangsung, tujuannya adalah untuk memberikan data tambahan terhadap hasil dari proses wawancara yang telah dilakukan. Kemudian, Tujuan pengamatan atau observasi juga diadaptasi sesuai dengan tujuan asesmen yang sedang dilaksanakan. Sebagai contoh, dalam kasus di mana asesmen ditujukan untuk mengevaluasi potensi karyawan dalam konteks program rekrutmen, maka tujuan dari pengamatan akan disesuaikan dengan fokus tersebut, yaitu untuk mengumpulkan informasi tambahan yang relevan dalam proses penilaian potensi karyawan untuk keperluan program rekrutmen. Informasi tambahan ini kemudian akan dianalisis oleh asesor atau psikolog untuk dimasukkan ke dalam laporan hasil penilaian atau asesmen.

2) Menentukan Teknik Observasi

Pada tahap berikutnya, praktikan menetapkan teknik atau metode observasi yang akan digunakan, yaitu observasi naturalistik (*naturalistic observation*). Observasi naturalistik (*naturalistic observation*) adalah pendekatan dalam observasi di mana *observer* atau pengamat beserta dengan pihak lainnya tidak memiliki intervensi ataupun ikut campur di lingkungan alami. Hal ini dilakukan guna mendapatkan deskripsi perilaku pada individu (Cohen & Swerdlik, 2013). Pemilihan teknik ini didasarkan pada keinginan praktikan untuk mengamati perilaku alami yang ditunjukkan oleh peserta tes ataupun *client* tanpa adanya pengaturan atau manipulasi.

Praktikan akan mencatat secara langsung keseluruhan perilaku yang *testee* perlihatkan sebagai bagian dari proses penilaian.

3) Melakukan Observasi

Melakukan observasi adalah salah satu cara paling efektif untuk memperoleh pemahaman. Observasi memungkinkan praktikan untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan. Selain itu, observasi juga memungkinkan praktikan untuk memperhatikan interaksi, pola perilaku, dan dinamika yang mungkin tidak terdeteksi melalui wawancara atau pelaksanaan tes psikologi. Selama proses observasi, praktikan mencatat berdasarkan teori Stewart dan Cash (2017), dengan mencatat ekspresi wajah, penampilan *interviewee*, intonasi yang dikeluarkan, dan gerak tubuh.

Catatan Observasi - Asesmen Potensi

Nama Observee: ████████ (P)

- Testee berpenampilan rapi dengan menggunakan kerudung berwarna hitam
- Testee menjawab dan menanggapi praktikan saat melakukan administrasi tes dengan suara yang jelas dan lantang
- Testee memahami instruksi tes dengan baik dilihat dari gestur menganggukan kepala setiap instruksi selesai diberikan
- Ketika mengerjakan, testee cukup sering melihat ke arah sekitar (samping kanan dan atas)
- Testee juga mengubah posisi duduk ketika mengerjakan tes sebanyak 3 kali
- Testee terlihat kebingungan pada beberapa momen saat mengerjakan tes, terlihat dari testee yang mengerutkan dahinya dan menyanggah kepala dengan satu tangan sambil melihat ke arah atas
- Catatan tambahan: terdapat suara bisik (orana vano sedana berbicara) ketika testee

Gambar 3. 18 Catatan Observasi yang Dibuat oleh Praktikan

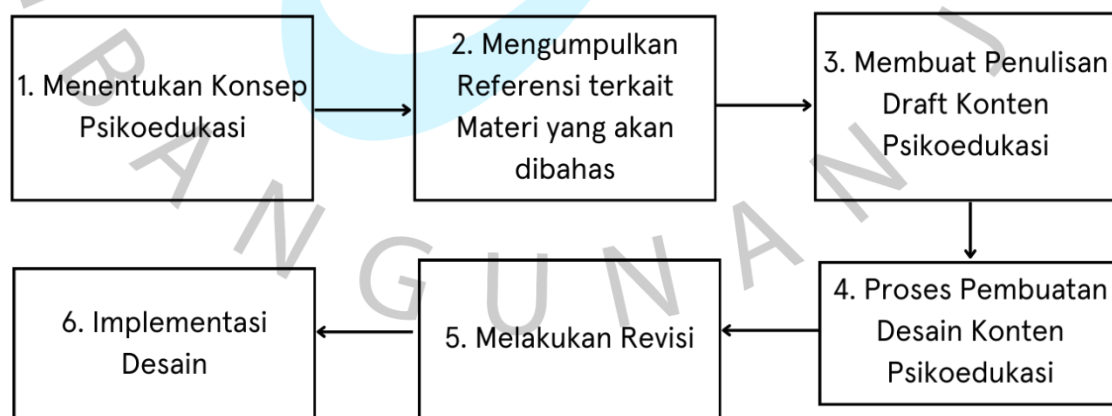
3.2.3 Membuat Konten Psikoedukasi

Praktikan mempunyai tanggung jawab terhadap tugas pemberian dari pembimbing kerja yaitu dengan membuat psikoedukasi yang kemudian nantinya akan dipublikasikan ke *social media* milik perusahaan yakni Instagram @a2sconsulting. Pelaksanaan pembuatan psikoedukasi berdasarkan pada teori Pagala (2022), yakni:



Gambar 3. 19 Alur Pelaksanaan Psikoedukasi (Pagala, 2022)

Menurut penjelasan di atas, praktikan dan Pagala (2022) membuat materi psikoedukasi pada tahap-tahap yang berbeda. Pelaksanaan psikoedukasi di A2S Consulting tidak memiliki tahap-tahap untuk menggambarkan pekerjaan atau menentukan perangkat lunak (*software*). Saat melakukan proses pembuatan psikoedukasi, A2S Consulting memutuskan untuk menggunakan Canva sebagai perangkat lunak desain, sehingga penentuan perangkat lunak tidak dibahas dalam tahap ini. Kemudian, perbedaan lainnya terletak ketika setelah tahapan perancangan *design*, A2S Consulting melaksanakan tahap revisi guna mengurangi kemungkinan kesalahan dalam psikoedukasi yang akan diunggah ke media sosial. Selama menjalani Kerja Profesi (KP) di A2S Consulting, praktikan berhasil membuat dua buah psikoedukasi yang diunggah ke media sosial yaitu Instagram A2S Consulting. Tahapan pembuatan konten Instagram di A2S Consulting melibatkan proses-proses sebagai berikut:



Gambar 3. 20 Alur Pelaksanaan Psikoedukasi di A2S Consulting

1) Menentukan Konsep Psikoedukasi

Untuk menentukan konsep psikoedukasi konten Instagram yang menarik dan informatif, langkah-langkah berikut yang dilakukan praktikan dalam pelaksanaannya di A2S Consulting. Pertama, mengidentifikasi target audiens agar konten psikoedukasi dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan minat mereka. Dengan ini target audiens merupakan pekerja ataupun calon pekerja. Kedua, praktikan menentukan tema atau topik yang relevan dengan masalah psikologis atau kesehatan mental yang ingin disampaikan. Selain itu, tema atau topik yang praktikan pilih merupakan tema yang belum pernah diangkat atau dibahas oleh A2S Consulting sebelumnya. Ketiga, praktikan memastikan konten yang akan dibagikan bersifat edukatif dan memberikan nilai tambah bagi *audiens*. Dalam menentukan konsepnya, praktikan memberikan tips praktis, fakta menarik, edukasi yang bersifat informatif, menarik, dan bermanfaat, serta fenomena yang sedang terjadi terkait dengan tema atau topik yang dipilih. Sebagai contoh, praktikan mengangkat salah satu tema permasalahan kesehatan mental yang terjadi di tempat kerja sebagai pembahasan di psikoedukasi yang akan dibuat. Melihat dari fenomena tersebut, ternyata permasalahan yang sering terjadi yaitu pekerja sering mengalami stres yang diakibatkan dengan beban kerja yang berlebih, tenggat waktu penugasan yang singkat, hingga kesulitan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberi. Di sisi lain, praktikan juga membuat psikoedukasi dengan materi *psychological safety* dengan harapan *audiens* dapat memanfaatkan hak pilihannya, meningkatkan kolaborasi, inovasi, dan mendapatkan kesejahteraan di tempat kerja.

2) Mengumpulkan Referensi terkait Materi yang akan dibahas

Mengumpulkan referensi merupakan komponen penting dalam proses pembuatan psikoedukasi yang akurat dan berkualitas. Referensi dapat membawa informasi yang solid, memperkuat argumentasi, dan memastikan hasil akhir yang benar dan relevan. Dalam pelaksanaannya, praktikan mengidentifikasi pertanyaan dan materi yang akan dijelaskan dalam konten psikoedukasi, lalu mencari informasi yang berkaitan dengan materi yang telah ditentukan. Kemudian, praktikan mengumpulkan dan

menggunakan sumber daya yang telah terverifikasi dan terpercaya, seperti jurnal ilmiah, buku, atau situs *web* dari organisasi profesional.

3) Membuat Penulisan Draft Konten Psikoedukasi

Menulis *draft* konten psikoedukasi adalah tahapan awal yang krusial dalam proses pembuatan materi yang informatif dan efektif. Saat menulis *draft*, pertama-tama praktikan menyusun struktur konten dengan jelas, mulai dari pengantar yang menarik perhatian, pengembangan isi yang terorganisir, hingga kesimpulan yang menguatkan pesan yang ingin disampaikan. Selama menulis *draft* konten psikoedukasi, praktikan memastikan informasi yang disampaikan akurat dan didukung oleh referensi yang valid. Penghindaran istilah yang membingungkan dan penggunaan bahasa di mana target *audiens* mampu dengan mudah memahami diperhatikan juga oleh praktikan.

Tema: Masalah kesehatan mental di tempat kerja
Judul: Stres di Tempat Kerja: Mengenali, Memahami, dan Mengatasi

Slide 1: Judul

- Judul: "Stres di Tempat Kerja: Mengenali, Memahami, dan Mengatasi"
- Gambar latar belakang yang menampilkan suasana tempat kerja atau simbol stres

Slide 2: Pengenalan Stres di Tempat Kerja

- Definisi stres di tempat kerja

Respons yang mungkin dimiliki seseorang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya (WHO, 2020).

Ketidakmampuan seseorang mengatasi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tidak

<https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>

- Contoh situasi yang dapat menyebabkan stres: tenggat waktu yang ketat, tuntutan tugas yang tinggi, dan kurangnya dukungan dan apresiasi.

Slide 3: Dampak Stres di Tempat Kerja

- Dampak stres yang dialami:

- **Burnout (Kelelahan)**

Stres mengakibatkan pekerja mengalami kelelahan yang ditandai dengan hilangnya minat terhadap pekerjaan, penurunan prestasi kerja, perasaan tidak berdaya, dan sulit tidur (Aamodt, 2015).

- **Depresi**

Stres di tempat kerja dapat meningkatkan risiko depresi akibat tekanan, konflik,

Gambar 3. 21 Draft Materi Pembuatan Psikoedukasi

4) Proses Pembuatan Desain Konten Psikoedukasi

Dalam tahap ini, praktikan membuat desain konten yang memperkuat pesan yang ingin disampaikan, meningkatkan daya tarik, serta membantu *audiens* untuk memahami konsep psikologis dengan lebih baik. Saat membuat desain konten psikoedukasi, praktikan mempertimbangkan penggunaan warna, gambar, grafik, dan teks yang sesuai dengan tema dan tujuan psikoedukasi yang menarik.

5) Melakukan Revisi

Setelah menyelesaikan desain, tahap selanjutnya yaitu pengiriman desain yang telah disusun sebelumnya oleh praktikan kepada pembimbing kerja untuk diperiksa terlebih dahulu. Jika pembimbing kerja menemukan kekurangan dalam desain psikoedukasi yang telah dibuat, praktikan kemudian segera melakukan revisi. Jika desain dinilai sesuai oleh pembimbing kerja, praktikan akan melanjutkan ke langkah selanjutnya. Penilaian kesesuaian desain ini didasarkan pada standar template yang digunakan oleh A2S Consulting. Proses ini bertujuan untuk mengurangi kemungkinan kekurangan dalam konten psikoedukasi yang akan dipublikasikan, seperti penggunaan jenis tulisan yang tidak tepat, *element* yang tidak sesuai dengan *template* perusahaan, penulisan yang terlalu padat dalam satu *slide*, dan adanya pengulangan kata.

6) Implementasi Desain

Implementasi desain psikoedukasi merupakan langkah terakhir dalam proses pembuatan konten yang efektif dan menarik. Setelah melakukan revisi sesuai dengan kritik dan saran dari pembimbing kerja, praktikan akan menerapkan desain psikoedukasi yang telah diterima ke dalam konten yang akan diunggah ke media sosial Instagram milik A2S Consulting.

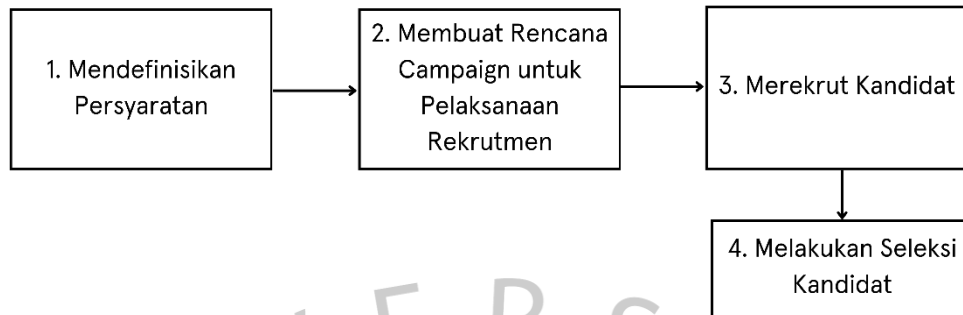


Gambar 3. 22 Konten Psikoedukasi yang Diunggah di Instagram A2S Consulting

3.2.4 Bidang Kerja Tambahan

3.2.4.1 Recruitment Agency

Kegiatan rekrutmen atau yang disebut *recruitment agency* merupakan tugas tambahan yang praktikan lakukan ketika menjalani Kerja Profesi (KP) di A2S Consulting. Layanan *recruitment agency* di A2S Consulting yaitu mencakup membantu perusahaan klien dalam proses pencarian kandidat atau calon pelamar kerja yang selaras dengan kriteria maupun kebutuhan yang sudah ditentukan. Dalam hal ini, praktikan bertanggung jawab atas tahapan seleksi pelamar yang memenuhi profil yang diperlukan. Dalam konteks ini, rekrutmen mengacu pada proses sistematis untuk menemukan dan melibatkan individu yang mampu memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan (Armstrong & Taylor, 2023). Kemudian terdapat proses seleksi sebagai komponen penting dalam proses perekrutan yaitu dengan mengidentifikasi pelamar terbaik untuk menempati atau mendapatkan posisi tertentu (Armstrong & Taylor, 2023). Berdasarkan hal tersebut, dalam pelaksanaannya, praktikan melakukan tahap *recruitment and selection* di perusahaan dengan menggunakan serangkaian tahapan yang dikemukakan oleh Armstrong dan Taylor (2023), yaitu:



Gambar 3. 23 Alur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi (Armstrong & Taylor, 2023)

1) Mendefinisikan Persyaratan

Menetapkan tujuan perusahaan yang jelas bagi kandidat atau calon karyawan merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi. Hal ini senada dengan yang dinyatakan oleh Armstrong dan Taylor (2023) dengan menekankan kepentingan untuk secara jelas mendefinisikan atribut yang diinginkan oleh perusahaan dalam hal perilaku, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang diharapkan dari calon karyawan. Persyaratan yang baik akan membantu dalam menarik calon yang sesuai dan memastikan proses seleksi berjalan dengan efisien. Pada tahap ini, A2S Consulting tidak bertanggung jawab dalam menetapkan kriteria-kriteria tersebut, yaitu pihak perusahaan sebagai *client* yang menerapkan serta menyampaikan spesifikasi, kualifikasi, serta persyaratan yang diperlukan kepada calon pelamar.

2) Membuat Rencana *Campaign* untuk Pelaksanaan Rekrutmen

Tahapan ini akan membantu perusahaan dalam mengidentifikasi dan mengambil tindakan yang efektif untuk menggabungkan calon yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Ini termasuk menggunakan media yang tepat, seperti sosial media, iklan *online*, atau *event offline*, untuk menggabungkan calon yang sesuai dengan profil yang diinginkan. Perusahaan juga harus memperhatikan dan mengidentifikasi Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai untuk menjadi dukungan dalam proses rekrutmen. Dalam pelaksanaan tahap ini, penentuan platform yang nantinya akan digunakan sebagai akses penyebarluasan iklan *rekrutmen* dilakukan oleh pembimbing kerja. *Platform* atau media Jobstreet merupakan salah satu media yang sering digunakan oleh perusahaan.

Perusahaan dapat mencapai audiens yang lebih luas dengan menggunakan *platform online*. Selain itu, penggunaan *platform online* memungkinkan proses rekrutmen menjadi lebih cepat dan responsif.

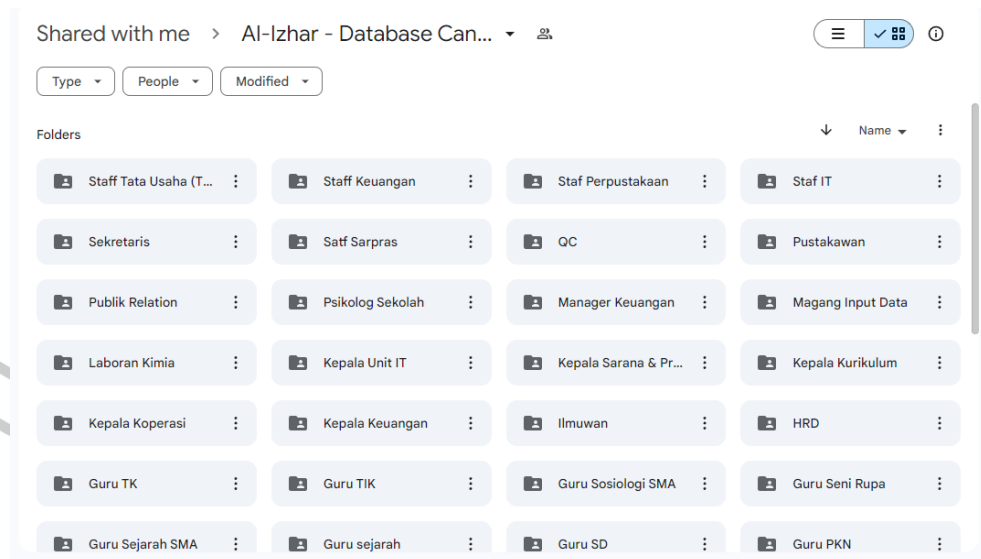
3) Merekrut Kandidat

Tahapan selanjutnya setelah membuat rencana campaign terkait rekrutmen yaitu adalah melakukan tahapan dengan merekrut kandidat. A2S Consulting melakukan tahap ini dengan merekrut kandidat melalui media portal *job online* seperti Jobstreet dan Instagram. Penggunaan teknologi dalam tahap ini memberikan kemudahan dalam mencari kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. *Platform* media sosial memungkinkan perusahaan untuk menemukan kandidat yang memiliki kompetensi, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tertentu. Selain itu, *platform* media sosial juga memungkinkan perusahaan untuk mengirimkan pesan yang lebih menarik dan efektif untuk mendapatkan perhatian kandidat yang sesuai. Pernyataan Armstrong dan Taylor (2023) mendukung bahwa penggunaan teknologi digital secara signifikan membantu proses seleksi kandidat. Namun dalam pelaksanaan Kerja Profesi (KP), praktikan tidak terlibat dalam tahapan ini. Praktikan melakukan proses rekrutmen dan seleksi ke tahap selanjutnya yaitu melakukan seleksi kandidat.

4) Melakukan Seleksi Kandidat

Seleksi kandidat merupakan bagian dari proses *recruitment*, di mana dalam proses ini kandidat atau pelamar kerja diseleksi atau diputuskan mana dari mereka yang harus dipilih untuk suatu pekerjaan. Dalam tahap ini, praktikan bertanggung jawab dalam memilih calon yang selaras dengan kebutuhan maupun profil yang diinginkan dengan menyeleksi dan memilah lamaran-lamaran yang masuk ke *platform recruitment* perusahaan. Praktikan melakukan seleksi dengan *screening Curriculum Vitae (CV)* para kandidat. Kemudian, jika praktikan mengidentifikasi dan menemukan pelamar kerja yang selaras dengan kebutuhan klien, praktikan akan melakukan *input* ke *database* perusahaan serta melakukan *upload* berkas *Curriculum Vitae (CV)* pelamar kerja ke folder *database* yang tersedia di Google Drive perusahaan. Setelah itu, praktikan mengirimkan *Curriculum Vitae (CV)* kandidat yang memenuhi

kualifikasi kepada pembimbing kerja melalui media sosial yaitu WhatsApp. Pembimbing kerja kemudian akan memilih *Curriculum Vitae* (CV) yang dikirimkan. Sebagai klien, perusahaan akan mengirimkan Curriculum Vitae (CV) yang lolos proses seleksi.



Gambar 3. 24 Database (Google Drive) yang Digunakan A2S Consulting

3.3 Kendala yang Dihadapi

Selama pelaksanaan praktikan menjalani Kerja Profesi (KP) di A2S Consulting, terdapat beberapa kendala yang dialami oleh praktikan, yaitu:

3.3.1 Tidak Tersedia Panduan Kerja bagi Mahasiswa Magang

Selama pelaksanaan Kerja Profesi (KP), praktikan tidak mendapatkan panduan atau pedoman kerja. Tanpa panduan kerja, praktikan kesulitan untuk mengetahui bagaimana cara yang benar untuk melaksanakan tugasnya, sehingga dapat menyebabkan hasil yang kurang optimal dan juga merasa kebingungan dalam melakukan tugas-tugasnya. Tidak ada panduan kerja juga membuat praktikan kesulitan memahami tugas dan tanggung jawab secara menyeluruh.

3.3.2 Praktikan Tidak Mengenal Alat Tes dan Administrasi Tes yang Baru

Dalam hal ini, kendala yang dihadapi praktikan yaitu tidak mengenal alat tes dan administrasi tes baru yang digunakan oleh A2S Consulting

yaitu tes *online* yaitu FAXTOR. Perbedaan yang signifikan antara tes psikologi secara tertulis dengan tes berbasis *online* memberikan tantangan tersendiri bagi praktikan. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan penyesuaian terhadap teknologi baru, tetapi juga mencakup pemahaman terhadap mekanisme dan instruksi yang berbeda yang diperlukan dalam menjalankan tes tersebut secara efektif. Selain itu, praktikan merasa tidak cukup siap atau kurang percaya diri dalam menggunakan alat tes baru tersebut, yang dapat memengaruhi kualitas yang diberikan kepada klien atau *testee*.

3.4 Cara mengatasi Kendala

Untuk menghadapi kendala yang dialami, maka praktikan melakukan langkah-langkah berikut:

3.4.1 Inisiatif dalam Belajar

Praktikan mengambil langkah untuk memperluas pengetahuan dengan melakukan riset mandiri. Praktikan mencari informasi melalui literatur terkait, mencari contoh dari sumber-sumber *online*. Kemudian, terkait alat tes dan administrasi tes yang baru, praktikan menggunakan waktu yang dimiliki untuk belajar secara mandiri tentang alat-alat tes tersebut dengan memanfaatkan sumber daya *online*, artikel, atau panduan pengguna untuk memahami fungsi dan cara menggunakan alat tes tersebut.

3.4.2 Berkomunikasi dengan Pembimbing dan Rekan Kerja

Salah satu cara yang efektif untuk mengatasi kendala-kendala tersebut adalah dengan berkomunikasi secara aktif dengan pembimbing dan rekan kerja. Pertama, ketika tidak ada panduan kerja yang tersedia, praktikan mengajukan pertanyaan kepada pembimbing mereka tentang tugas-tugas yang diamanatkan dan harapan yang dimiliki. Pembimbing kerja kemudian memberikan arahan dan petunjuk yang diperlukan untuk memahami peran dan tanggung jawab praktikan dengan lebih baik.

Selain itu, praktikan juga berdiskusi dengan rekan kerja mereka yang lebih berpengalaman untuk mendapatkan wawasan tambahan dan tips praktis dalam menjalankan tugas-tugas magang dan juga penggunaan alat tes *online*. Dengan berkomunikasi secara terbuka dan aktif, praktikan dapat mengatasi kendala-kendala tersebut dengan lebih efektif dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas-tugas magang secara sukses.

3.4.3 Mengamati Cara Bekerja Rekan Kerja serta Membuat Catatan

Praktikan mengamati dengan cermat bagaimana rekan kerja yang lebih berpengalaman mengelola dan menjalankan tes *online*, termasuk proses administrasi, pengaturan teknis, dan penanganan situasi darurat. Dengan memperhatikan dengan seksama, praktikan dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang praktik-praktik yang efektif dalam melaksanakan tes *online*. Selanjutnya, praktikan mencatat berbagai temuan dan pengalaman mereka dalam menjalankan tes *online* tersebut. Catatan ini dapat mencakup hal-hal seperti tips teknis, strategi untuk menjaga peserta tes tetap terlibat, atau cara efektif untuk menangani masalah teknis yang mungkin muncul selama sesi tes. Dengan mengumpulkan informasi dan pengalaman dari pengamatan dan pencatatan ini, praktikan dapat meningkatkan keterampilan mereka dalam melaksanakan tes *online*, serta menjadi lebih siap untuk menghadapi tantangan yang mungkin timbul dalam konteks tes *online*.

3.5 Pembelajaran yang Diperoleh dari Kerja Profesi

Kerja Profesi (KP) memberikan pelajaran berharga yang mengasah kemampuan dan keterampilan praktikan. Misalnya, tuntutan untuk bekerja dengan cepat dan *detail* memperkuat kemampuan *multitasking* dan ketelitian, yang keduanya merupakan atribut penting dalam dunia kerja yang kompetitif saat ini. Selain itu, pengalaman Kerja Profesi (KP) juga melatih kemampuan bekerja secara individu maupun berkolaborasi dalam kelompok. Kolaborasi ini memperkaya

pemahaman praktikan tentang dinamika kerja tim dan meningkatkan kemampuan untuk mengelola konflik serta mencapai tujuan bersama secara efektif. Tak kalah pentingnya, Kerja Profesi (KP) juga menuntut untuk terus belajar dan mengembangkan pengetahuan baru yang relevan dengan bidang kerja masing-masing. Proses pembelajaran ini dapat meliputi pembaruan terhadap tren industri, pemahaman tentang perkembangan teknologi, atau peningkatan keahlian khusus yang diperlukan dalam bidang pekerjaan tertentu. Misalnya, penggunaan alat tes berbasis *online* yang digunakan oleh A2S Consulting. Praktikan mendapatkan pembelajaran dan pemahaman baru tentang FAXTOR yaitu alat tes *online* yang dapat membuat pelaksanaan tes menjadi lebih praktis, efektif, dan efisien. Dengan demikian, pengalaman Kerja Profesi (KP) tidak hanya memberikan kesempatan untuk mengasah keterampilan teknis, tetapi juga memperkaya kemampuan praktikan dalam beradaptasi dengan perubahan, bekerja secara kolaboratif, dan berkomitmen pada pengembangan diri secara terus-menerus dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang dinamis. **Tabel 3.3** menunjukkan mata kuliah yang telah dipelajari oleh praktikan dapat diterapkan dalam pelaksanaan program Kerja Profesi (KP).

Tabel 3. 3 Tabel Deskripsi Mata Kuliah

No	Mata Kuliah	Keterangan Alasan
1.	Psikodiagnostik	Sejalan dikarenakan praktikan melakukan proses administrasi tes psikologi.
2.	Psikologi Industri dan Organisasi	Sejalan dikarenakan praktikan melakukan proses seleksi serta rekrutmen.
3.	Wawancara dan Observasi	Sejalan dikarenakan praktikan melakukan proses wawancara dan observasi, di mana teknik-tekniknya turut dilakukan oleh praktikan.
4.	Diagnostik Industri	Sejalan dikarenakan praktikan melakukan proses asesmen psikologi.