

PANDUAN PELAKSANAAN

PRAKTIK KERJA PROFESI

**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
PEMINATAN INDUSTRI DAN ORGANISASI**



**PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI
UNIKA ATMA JAYA
2010
PANDUAN PELAKSANAAN
PRAKTIK KERJA PROFESI
PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI PROFESI**

UNIKA ATMA JAYA
PEMINATAN INDUSTRI DAN ORGANISASI

Daftar Isi

I. Pengantar.....	1
II. Target Kompetensi Lulusan	2
III. Tujuan	2
IV. Beban Praktik Kerja Profesi	2
V. Gambaran Kegiatan Praktik Kerja Profesi	2
VI. Tahapan Pembimbingan	4
VII. Kerangka Isi Laporan Kasus	6
VIII. Pelaksanaan Ujian	7
IX. Penilaian	8
X. Lampiran	9
- Format Sampul Laporan	10
- Format Lembar Pengesahan	11
- Format Isi Laporan	12
- Format Lembar Penilaian	13

I. Pengantar

Proses penyelenggaraan pendidikan di program Magister Psikologi Profesi merujuk pada kurikulum operasional yang telah dibakukan. Dalam prosesnya, satu tahun pertama studi, para mahasiswa belajar tentang materi-materi spesifik yang menunjang keprofesian mereka. Pemahaman para mahasiswa diperkaya terutama terkait proses asesmen dan intervensi di dalam konteks Industri dan Organisasi. Kode etik diberikan sebagai upaya untuk memberikan koridor etika dalam proses pemberian layanan. Selain itu, para mahasiswa juga diperkaya pula oleh materi-materi umum, seperti Filsafat Manusia, Statistik dan Konstruksi Tes.

Selanjutnya, mahasiswa diharapkan mampu untuk menerapkan segenap konsep yang diterima dalam proses praktik kerja profesi yang dilakukan pada semester ketiga perkuliahan. Interaksi langsung dengan konteks nyata diharapkan mampu menstimulasi para mahasiswa untuk melakukan refleksi diri dan memadupadankan sikap dan kompetensi mereka terhadap tuntutan yang ada. Karenanya, buku panduan ini disusun dengan maksud untuk memberikan gambaran umum tentang pelaksanaan kerja praktik profesi, sehingga kualitas proses dan targetnya dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang direncanakan.

II. Target Kompetensi Lulusan

Perumusan sasaran kompetensi lulusan program Magister Psikologi Profesi UNIKA Atma Jaya didasarkan pada beragam referensi utama, yakni Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia atau disingkat dengan KKNI, visi-misi UNIKA Atma Jaya, dan visi-misi Fakultas Psikologi UNIKA Atma Jaya. Hasilnya, berikut ini kompetensi lulusan program Magister Psikologi Profesi UNIKA Atma Jaya:

a. Fasilitasi:

Lulusan mampu melakukan pembimbingan dan pendampingan sebagai upaya untuk berkontribusi dan atau memenuhi tanggung jawab dan pelayanannya terhadap suatu permasalahan yang berkaitan dengan bidang psikologi dan atau bidang lain yang membutuhkan kontribusi keilmuan psikologi.

b. Analisis Permasalahan Psiko-sosial

Lulusan mampu melakukan analisa sebagai bagian dari proses berpikir dalam kaitannya dengan keilmuan psikologis yang ditunjang oleh cara berpikir kritis, serta peka terhadap fenomena yang melingkupi manusia dan pola interaksinya.

c. Asesor Psikologi

Memahami dasar pemikiran tentang kebutuhan adanya asesmen psikologis, riwayat pengembangannya, ragam metode dan orientasi ukurnya, serta proses dalam penyajiannya sesuai kaidah psikologi dan kode etik psikologi dengan menggunakan metode asesmen, yaitu wawancara, observasi dan alat tes psikologi.

d. Perancang dan Pengelola intervensi psiko-sosial

Mampu merancang dan mengelola suatu intervensi psikologi dalam konteks individu, kelompok atau organisasi; yang didasarkan pada hasil analisa dari suatu permasalahan, guna mencapai kesejahteraan manusia. Pendekatan yang dipergunakan dapat dipertanggungjawabkan berkenaan dengan kaidah keilmiah dan mengacu pada etika keilmuan psikologi yang berlaku.

Berdasarkan arah dasar di atas, lulusan dari program Magister Psikologi Profesi UNIKA Atma Jaya berkarya dalam beberapa bidang, antara lain: menjadi konsultan untuk layanan

psikologi, praktisi di bidang *human resource* (asesor psikologi, pelatihan, pengembang sistem organisasi), analis usaha, dan akademisi.

III. Tujuan

Kerja praktik merupakan media interaksi mahasiswa dengan kasus riil di lapangan. 10 kasus yang diwajibkan untuk ditangani besar kemungkinan dapat menjadi sampel yang memadai dan tentu saja tidak akan bisa merepresentasikan segenap dinamika dalam konteks Psikologi Industri dan organisasi yang sangat luas. Tujuan dari kerja praktik sendiri antara lain:

- a. Mahasiswa mampu memahami konteks permasalahan di perusahaan atau organisasi yang menjadi objek studinya. Langkah diagnosis permasalahan ditempuh melalui metode yang dapat dipertanggungjawabkan secara akurat dan objektif.
- b. Mahasiswa mendapatkan kesempatan untuk menerapkan teori dan metode Psikologi Industri dan Organisasi dalam rangka menanggapi, menganalisa atau bahkan melakukan tindakan intervensi terhadap permasalahan yang terjadi di tempat praktik kerja.
- c. Mahasiswa mampu memilah dan memilih pendekatan yang terbaik dalam rangka pemecahan permasalahan di tempat praktik kerja.
- d. Mahasiswa mampu merasakan perbedaan tuntutan teoritis di kelas dan praksis di lapangan. Ini menjadi dasar proses refleksi pribadi yang diharapkan mampu mematangkan kapasitas dan mental mahasiswa.
- e. Mahasiswa mampu membangun sikap kerja, profesionalitas dan upaya menegakkan kode etik.

IV. Beban Praktik Kerja Profesi

Beban total Praktik Kerja Profesi adalah 12 SKS, atau setara dengan minimal 560 jam yang sudah disepakati antar penyelenggara program Magister Psikologi Profesi. Sedangkan total jam yang berlaku di Program Magister Psikologi Profesi UNIKA Atma Jaya adalah 624 jam yang terbagi ke dalam aktivitas berikut:

No.	Ranah Kasus	Nama Kasus	Bobot SKS	Jumlah Kasus	Jumlah Jam
1.	Individu	Asesmen Individual	4	6 (enam)	288 jam
2.	Kelompok	Pelatihan	3	2 (dua)	144 jam
3.	Organisasi	OD & Pengelolaan SDM	5	2 (dua)	192 jam
				Total:	624 jam

V. Gambaran Kegiatan Kerja Praktik Profesi

a. Gambaran Umum:

1. Sebelum pelaksanaan program praktik, para mahasiswa mengikuti program pembekalan yang berisi: kondiute kerja praktik, Coaching Clinic, Metode Observasi dan Wawancara, Psikodiagnostik dan Tes Kelompok, *Balance Score Card*, *Assessment Center*, Tes Pekerjaan, Analisis Jabatan, Pelatihan, dan Kode Etik Psikologi.
2. Mahasiswa terjun ke lapangan untuk kepentingan pengambilan kasus. Pada saat yang bersamaan, perusahaan atau organisasi dapat melibatkan mahasiswa dalam proses kerja yang sedang berlangsung.
3. Mahasiswa secara mandiri berinisiatif untuk menentukan topik kasusnya. Langkah yang perlu ditempuh adalah dengan melakukan diagnosis awal. Hasilnya akan menjadi dasar untuk mengajukan usulan kasus dengan tetap meminta pertimbangan dan persetujuan dari supervisor lapangan dan dosen pembimbing

- kasus, terutama terkait kelayakan untuk diselenggarakan, durasi waktu pengerjaan, kapasitas mahasiswa, biaya dan kode etik.
- 4 Sangat dimungkinkan pula, mahasiswa mengikuti prakarsa dari perusahaan atau organisasi tempatnya berpraktik, namun dengan tetap meminta pertimbangan dan persetujuan dari dosen pembimbing kasus.
 - 5 Sebagai bentuk pertanggungjawaban, mahasiswa wajib menyusun laporan kasus. Selain itu, mahasiswa juga mempresentasikan hasil kinerjanya kepada pengguna jasanya, supervisor lapangan dan pembimbing kasus.
 - 6 Mahasiswa dimungkinkan untuk memilih sendiri lokasi praktik di tempat kerjanya saat ini dengan tetap memperhatikan kesesuaian dan kesetaraan dengan program yang diterapkan oleh pengelola.

b. Gambaran Kasus Asesmen Individual

Praktek Asesmen Individual adalah aplikasi Psikologi dalam praktik pengukuran Psikologis di lingkup organisasi dan atau perusahaan untuk tujuan tertentu (seleksi, promosi, *potential review* dan pengembangan). Adapun rincian kegiataannya adalah sebagai berikut:

1. Mendapat kesempatan untuk menjalani seluruh proses assessment individual, yakni proses inti asesmen itu sendiri (pengetesan, skoring, penulisan laporan), dan termasuk disain asesmen berikut proses pengorganisasiannya (riviur surat lamaran, pemanggilan, teknis ruangan, dsb).
2. Luaran yang diharapkan dari mahasiswa adalah laporan pemeriksaan assessment individual.

c. Gambaran Kasus Pelatihan

Pada prinsipnya, dalam program kerja praktek lapangan bidang pelatihan, mahasiswa diharapkan dapat menerapkan pengetahuan tentang pelatihan yang telah diperolehnya dalam proses pendidikan sebelumnya, baik di jenjang S1 maupun dalam pembekalan pra kerja praktik. Kelompok pengetahuan tersebut adalah :

- 1 Melakukan proses *training needs analysis*.
- 2 Menyusun/modifikasi modul pelatihan dengan topik-topik ilmu perilaku atau yang sering dikenal sebagai *soft skill*.
- 3 Menjadi co-fasilitator pelatihan, mencakup memimpin games dan debriefingnya ataupun sebagai pemandu kelompok kecil.
- 4 Keterampilan menyelenggarakan/mengorganisasikan sebuah kegiatan pelatihan.
- 5 Melakukan evaluasi program pelatihan.

Pada prakteknya di lapangan, seberapa jauh peluang untuk menerapkan pengetahuan di atas tentunya disesuaikan dengan kegiatan dari institusi tempat praktek yang bersangkutan.

d. Gambaran Kasus PSDM & OD:

Pada prinsipnya, dalam program kerja praktek lapangan bidang PSDM, mahasiswa diharapkan dapat menerapkan pengetahuan tentang pengelolaan dan pengembangan SDM yang telah diperolehnya dalam proses pendidikan sebelumnya, baik di jenjang S1 maupun dalam pembekalan di S2. Kelompok pengetahuan tersebut adalah :

- 1 Menyusun dan merencanakan profil kebutuhan tenaga kerja.
- 2 Melakukan dan menyusun sistem untuk *personnel administration* seperti: pemetaan demografi dan kompetensi SDM.

- 3 Melakukan *employee research* dengan topik-topik: kepuasan kerja, produktivitas, dan sebagainya.
- 4 Melakukan dan mengembangkan sistem *employee assistant programme* (EAP), misalnya : konseling karyawan, sistem kesehatan dan keselamatan kerja.
- 5 Melakukan evaluasi dan pengembangan sistem organisasi yang mendorong kualitas pengelolaan SDM.
- 6 Melakukan kajian dan pengembangan terkait proses komunikasi dan pengelolaan budaya organisasi.

Dalam prakteknya di lapangan, seberapa jauh peluang untuk menerapkan pengetahuan di atas tentunya disesuaikan dengan jadwal kegiatan dari institusi tempat praktek serta kesesuaian dengan waktu kerja praktek yang tersedia. Berdasarkan pengalaman mengelola kegiatan ini sebelumnya, biasanya kerja praktek ini dapat berupa:

- 1 Keikutsertaan dalam proses operasional satu atau beberapa dari kegiatan di atas.
- 2 Keikutsertaan dalam sebuah proyek pengembangan satu jenis kegiatan yang sedang berjalan secara penuh.

Pihak tempat kerja praktek juga dimungkinkan untuk mendisain sebuah program kerja yang dapat diikuti oleh para mahasiswa kami. Pihak fakultas juga akan meminta mahasiswa membuat *small project* dalam kegiatan tersebut yang dapat berupa analisis dari sistem SDM beserta rekomendasi pengembangannya. Laporan dari kegiatan ini akan diserahkan kepada unit tempat kerja prakteknya

VI. Tahap-Tahap Pembimbingan:

a. Gambaran Umum

Selama melaksanakan kerja praktik, tiap mahasiswa akan dibimbing oleh dosen pembimbing dan supervisor lapangan dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1 Pembimbingan kasus lapangan pada Magister Profesi PIO dilakukan dengan *dual-supervisory model*, yaitu kerjasama antara pihak akademisi (dosen pembimbing kasus) dan pihak praktisi (supervisor lapangan). Kedua pihak memberikan penilaian pada individu: dosen kasus memberi nilai utk kasus, supervisor lapangan memberi nilai utk proses kerja di lapangan. Nilai akhir merupakan kombinasi dari keduanya.
- 2 Pembimbingan dengan *dual supervisory model* di atas dilakukan dengan tujuan membekali mahasiswa dengan dua perspektif secara imbang. Di satu sisi, perspektif perguruan tinggi ditandai dengan kekentalan aspek teoritisnya. Di sisi lain, perspektif dunia praktis industri/organisasi memiliki warna dan pertimbangan yang spesifik tentang bagaimana menerapkan teori tersebut. Kedua perspektif ini sama pentingnya utk menyiapkan lulusan agar siap masuk dunia kerja. Oleh karenanya dipandang perlu utk mengakomodasikan keduanya.
- 3 Berdasarkan pengalaman para kolega pembimbing kasus di lapangan, disusun gambaran untuk *dual-supervisory model* spt di bawah ini.

Dual-supervisory model: Fokus bimbingan adalah peningkatan kompetensi *individu*. Jadi bimbingan tidak sekedar mengoreksi laporan ataupun cara skoring tes. Lebih

penting adalah menanamkan prinsip-prinsip dasar layanan psikologis. Misalnya dalam ketrampilan psikodiagnostika, ketrampilan mengelola berbagai sistem pengelolaan SDM, termasuk juga melatih wawasan mahasiswa terhadap kode etik di lapangan, terutama untuk penanganan kasus 1-6. Sejumlah hal umum yang dapat dilakukan dalam bimbingan:

1. Memberi masukan yang dapat melengkapi psikodinamika laporan tes berdasarkan hasil laporan yang sudah disusun oleh mahasiswa, meskipun laporan tersebut sudah disetujui oleh pembimbing lapangannya dan, mungkin, sudah disampaikan ke klien.
2. Berdasarkan hasil tes yang disusun dan dilaporkan, mahasiswa membuat gambaran singkat tentang psikodinamika klien sesuai dengan perspektifnya. Dalam proses bimbingan, pembimbing kasus dapat mendiskusikan perbandingan antara gambaran singkatnya dengan hasil laporan mahasiswa. Cara ini sangat baik untuk melatih mahasiswa berpikir kritis dalam menyusun laporan karena selain memberi masukan, juga melatih mahasiswa berargumen dalam menyusun laporannya.
3. Mengajak mahasiswa *aware* dengan adanya dua perspektif pendidikan yang sekarang sedang mereka jalani, yaitu perspektif akademik dan perspektif terapan. Dengan adanya *awareness* ini diharapkan mereka dapat menggunakan kedua perspektif tersebut secara adekuat dan proporsional. Cara yang dapat dilakukan adalah :
 - o Menanamkan prinsip dasar bahwa laporan harus menggambarkan klien semaksimal mungkin. Oleh karenanya mahasiswa harus terampil dalam menyusun psikodinamika kliennya secara utuh dan mendalam. Namun demikian, pertimbangan lapangan seringkali tidak memungkinkan penyajian laporan psikodinamika tersebut secara utuh. Mahasiswa harus memahami pertimbangan-pertimbangan yang mendasari kenyataan di atas.
 - o Jika dirasa perlu, pembimbing dapat meminta mahasiswa menyusun laporan psikologis yang menggambarkan psikodinamika yang utuh tersebut, khusus untuk kepentingan kampus. Cara ini sangat baik untuk melatih pemahaman perspektif kampus *versus* lapangan selama pengelolaan waktu mahasiswa tidak mengganggu praktek kerjanya.

Secara spesifik, berikut ini gambaran rinci aktivitas yang dapat dilakukan oleh Dosen Pembimbing Kasus dan Supervisor Lapangan:

b. Dosen Pembimbing Kasus

Selama melaksanakan kerja praktik, tiap mahasiswa akan dibimbing oleh dosen pembimbing dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Dosen Pembimbing seyogyanya bergelar psikolog, sehingga terjalin dialog yang menyeluruh dan mendalam terkait ketrampilan dan sikap padu padan sebagai psikolog. Untuk kasus asesmen individual, maka dosen Pembimbing Kasus wajib memiliki gelar sebagai psikolog.
2. Proses bimbingan tatap muka dilakukan setiap hari Selasa yang sekaligus diharapkan mahasiswa dapat mengikuti Temu Ilmiah atau *Professional Development*.
3. Dosen pembimbing kasus melakukan visitasi ke tempat praktik kerja guna menelaraskan harapan dan paradigma kasus yang akan ditangani mahasiswa.
4. Alur dialog dengan dosen pembimbing kasus diawali dengan diskusi tentang latarbelakang umum sebagai hasil orientasi di tempat praktik. Diskusi tersebut mengerucut pada permasalahan yang ingin diangkat sebagai tema kasus. Hal

- yang patut menjadi pertimbangan adalah kedalaman analisa permasalahan, peran kode etik Psikologi, dan sumber daya dalam pengerjaan kasus.
5. Laporan disusun dengan mempertimbangkan umpan balik dari dosen pembimbing kasus.
 6. Laporan akhir kasus disahkan oleh dosen pembimbing.
 7. Dosen pembimbing kasus turut hadir dalam *case conference*, ujian internal kasus, dan ujian akhir Himpsi.

c. Supervisor Lapangan

Pemenuhan serangkaian kewajiban di kerja praktik menuntut pendampingan dan supervisi yang intensif di lapangan. Hal ini dikarenakan besarnya potensi masalah yang akan dihadapi oleh mahasiswa, terutama permasalahan dalam berinteraksi dan menyesuaikan diri dengan sosialita di organisasi atau perusahaan tempat berpraktik. Supervisor lapangan adalah perwakilan dari organisasi atau perusahaan yang dilibatkan dalam proses kerja praktik. Peran utamanya selain melakukan supervisi yang intensif atas proses kerja mahasiswa, supervisor lapangan juga menjadi mentor bagi mahasiswa dengan rincian bantuan yang diharapkan adalah sebagai berikut:

- 1 Memfasilitasi mahasiswa dalam rangka menjalin relasi dengan pihak-pihak di perusahaan atau organisasi yang terkait dengan kepentingan praktik kerja.
- 2 Membuka dialog dengan mahasiswa dalam rangka perumusan permasalahan yang dijadikan tema kasus.
- 3 Memfasilitasi ketersediaan data-data yang dibutuhkan dengan tetap mempertimbangkan kaidah kode etik psikologi dan kerahasiaan data organisasi atau perusahaan.
- 4 Memberikan latihan pengembangan, bimbingan serta pengarahan selama mahasiswa. Selain itu juga, melakukan monitoring atas kinerja mahasiswa. Supervisor lapangan juga diharapkan dapat memberikan umpan balik atas kinerja mahasiswa, dan bahkan memberikan peringatan jika mahasiswa melanggar kesepakatan dan aturan yang berlaku selama Kerja Praktik Profesi.
- 5 Memberikan informasi kepada dosen pembimbing kasus terkait kinerja dan sikap kerja mahasiswa.
- 6 Mengakomodasi pelaksanaan *case conference* yang menjadi media pertanggungjawaban mahasiswa.
- 7 Memberikan penilaian atas mahasiswa yang disupervisinya.

VII. Kerangka Isi Laporan Kasus

Laporan 1 – 6 merupakan laporan hasil asesmen secara psikologis. Formatnya dimungkinkan untuk mengikuti format organisasi atau perusahaan tempat berpraktik. Lampiran dapat disertakan, terutama untuk dokumen-dokumen yang menunjang laporan dengan memperhatikan kerahasiaan data seperti yang diatur dalam kode etik psikologi Indonesia.

Khususnya untuk kasus 7, 8, 9 dan 10, laporan berbentuk makalah (maksimal 30 halaman) 2 spasi. Makalah adalah format MSWord dan bukan format presentasi (Powerpoint). Hasil kerja yang berupa Power point bisa dilampirkan. Makalah hendaknya memuat:

- 1 Latar belakang yang menggambarkan pentingnya kasus/projek untuk dilakukan, mencakup identifikasi masalah atau identifikasi kebutuhan lapangan.
- 2 Konsep-konsep teoritis yang relevan dengan kasus.
- 3 Prosedur kerja dan pelaksanaannya.
- 4 Hasil-hasil/temuan yang didapat, bisa berupa model, program dsb. Hasil ini hendaknya juga disertai dengan analisis yang dikaitkan dengan konsep teoritis yang sudah dituliskan pada bagian sebelumnya.
- 5 Rekomendasi/saran penulis.

Tambahannya, untuk laporan kasus 7 dan 8 (pelatihan), dapat dilampirkan pula modul pelatihan dan model instrumen yang dipakai sebagai alat evaluasi paska pelatihan.

Jika akan dibuat dalam format artikel juga boleh (misalnya judul pendahuluan diganti dengan judul lain yang lebih spesifik shg menggambarkan isi), asalkan secara logika penulisan hal-hal di atas tetap termuat. Setelah mengalami bimbingan secara penuh, mahasiswa akan mengumpulkan kasus sesuai dengan jadwal dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Laporan kasus baru dapat dikumpulkan setelah mendapat persetujuan pembimbing yang ditunjukkan melalui tanda tangan pembimbing pada Lembar Persetujuan Kasus (terlampir). Lampirkan LPK ini di halaman pertama setiap laporan kasus.
2. Setelah ditandatangani pembimbing, laporan kasus difotokopi 2 x, masing-masing copy dimasukkan ke dalam map dan dikumpulkan di sekretariat. Map kasus memiliki warna sebagai berikut:
 - Kasus assessment individual (1-6) : map biru
 - Kasus PSDM Pelatihan (7-8): map merah
 - Kasus PSDM non pelatihan (9) : map kuning
 - Kasus OD (10) : map hijau
3. File-file tes pada asesmen individual dapat berupa fotokopi, terutama jika aslinya disimpan di tempat praktek kerja. Namun hal ini harus seijin supervisi lapangan masing-masing. File test harus dilampirkan dan ikut dikumpulkan bersama-sama laporan kasus, kecuali jika pihak tempat kerja praktek tidak mengizinkan tes untuk keluar.

VIII. Pelaksanaan Ujian

a. Case Conference

Peran sebagai bagian dari komunitas organisasi atau perusahaan yang menjadi lokasi praktik kerja, menjadikan mahasiswa diajak untuk mempertanggungjawabkan kinerjanya selama berpraktik kerja. Pelaksanaan *case conference* dilakukan di akhir masa praktik kerja dari tiap kategori kasus. Lokasi pelaksanaan dapat diselenggarakan di perusahaan atau di kampus UNIKA Atma Jaya. *Case conference* juga dapat diintegrasikan pelaksanaannya dengan Ujian Internal dengan menghadirkan supervisor lapangan, dosen penguji dan pembimbing kasus.

b. Ujian Internal

Ujian internal dilakukan guna melakukan penilaian mutu hasil dan proses kerja praktik mahasiswa sebelum diajukan di ujian akhir dengan perwakilan HIMPSI. Pengujinya adalah dosen PIO selain dosen pembimbing kasus yang diwajibkan hadir dalam Ujian Internal terhadap mahasiswa bimbingannya. Pemberian penilaian diberikan berdasarkan form penilaian yang diberlakukan. Mahasiswa wajib

mempersiapkan 10 (sepuluh) kasusnya sebagai materi uji dan serta bahan presentasi dari kesepuluh kasus tersebut.

c. Ujian HIMPSI

Ujian HIMPSI merupakan penilaian final atas mutu hasil dan proses kinerja mahasiswa dalam menjalankan praktik kerja. Penguji adalah perwakilan dari HIMPSI yang ditunjuk oleh pimpinan HIMPSI. Pelaksanaan ujian wajib dihadiri oleh dosen pembimbing kasus. Mahasiswa wajib mempersiapkan 10 (sepuluh) kasusnya sebagai materi uji dan serta bahan presentasi dari kesepuluh kasus tersebut.

IX. Penilaian

a. Dasar Penilaian

1. Kasus 1-6: Asesmen Individual

Kasus untuk aktivitas asesmen individual menjadi kasus 1 – 6 dari para mahasiswa. Dalam kasus-kasus ini, para mahasiswa membuat laporan hasil pengukuran psikologis. Penilaiannya meliputi kemampuan skoring, melakukan interpretasi, menyusun laporan dan konduite selama pelaksanaan kerja praktik.

2. Kasus 7, 8, Kasus 9 & 10: Pelatihan, PSDM & OD

Kasus untuk bidang pelatihan menjadi kasus 7 dan 8. Sedangkan PSDM dan OD menjadi kasus 9 dan 10 dari para mahasiswa. Dalam kasus-kasus ini, para mahasiswa membuat laporan mengenai program intervensi yang dilakukannya di lapangan secara lebih analitis dan *comprehensive*. Agar memudahkan pembimbingan kasus, maka berikut ini panduan yang disusun untuk pengerjaan laporan kasus mereka. Hal-hal yang dinilai dari laporan mahasiswa:

- Ketajaman identifikasi masalah
- Relevansi konsep yang digunakan
- Penyelenggaraan program intervensi
- Kedalaman analisis hasil
- Ketajaman rekomendasi/saran
- Penulisan yang runut, sistematis dan mengikuti panduan penulisan karya ilmiah.

Form Penilaian Pembimbing Kasus (Lampiran)



UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA

ATMA JAYA

FR-UAJ-04-16/R0

Kasus ke:

Nama Mahasiswa	NIM	Skoring (20%)	Interpretasi (25 %)	Laporan (30 %)	Konduite* (25%)

*Konduite : mencakup disiplin kerja (tepat waktu menyerahkan feedback/laporan), memenuhi janji dengan pembimbing dan sikap yang baik dalam menerima masukan dari pembimbing.

Jakarta,....

Pembimbing Kasus

(.....)



LEMBAR PENILAIAN KASUS 7 & 8 (Pengembangan SDM)

Nama Mahasiswa	NIM	Kasus 7	Kasus 8	Konduite*

*Konduite : mencakup disiplin kerja (tepat waktu menyerahkan feedback/laporan), memenuhi janji dengan pembimbing dan sikap yang baik dalam menerima masukan dari pembimbing.

Jakarta,....

Pembimbing Kasus

(.....)



UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA

ATMA JAYA

FR-UAJ-04-15/R0

LEMBAR PENILAIAN KASUS 9 & 10 (Perilaku Organisasi)

Nama Mahasiswa	NIM	Kasus 9	Kasus 10	Konduite*

*Konduite : mencakup disiplin kerja (tepat waktu menyerahkan feedback/laporan), memenuhi janji dengan pembimbing dan sikap yang baik dalam menerima masukan dari pembimbing.

Jakarta,....

Pembimbing Kasus

(.....)

Form Penilaian Supervisor Lapangan (Lampiran)



UNIVERSITAS KATOLIK INDONESIA

ATMA JAYA

FR-UAJ-04-16/R0

LEMBAR PENILAIAN KERJA PRAKTEK MAHASISWA (PIO)

Nama Instansi :

Deskripsi Proyek (uraian singkat tentang apa yang dikerjakan)

.....
.....
.....

Penilaian (Skala 0 – 100):

Nama Mahasiswa	Kehadiran/Disiplin (10%)	Inisiatif (20%)	Kerjasama (20 %)	Kualitas Kerja (25 %)	Konduite* (25%)

* Mencakup: Sikap dan tindak-tanduk dalam berinteraksi sosial dengan lingkungan.

NILAI			
Huruf	Angka	Huruf	Angka
A	80 – 100	C +	59 – 62
A -	75 – 79	C	55 – 58
B +	71 – 74	D	45 – 54

Jakarta, _____

Penilai

