

LAPORAN AKHIR

PROGRAM PENGABDIAN MASYARAKAT

**Penempatan Karyawan Melalui Program Seleksi dan Rekrutmen Psikologi di Unit
Ambulans Gawat Darurat DINKES DKI Jakarta**

Oleh :

Yuli Asmi Rozali

0305077408

Novendawati Wahyu Sitasari

0319118504

Tri Prabawati

201471050

Renandya

201471135

Nadia Merianda

201571080

**Fakultas Psikologi
Universitas Esa Unggul
Tahun 2018**

**Halaman Pengesahan Laporan Akhir
Program Pengabdian Masyarakat
Universitas Esa Unggul**

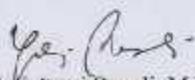
1. Judul Kegiatan Abdimas : Penempatan Karyawan Melalui Program Seleksi dan Rekrutmen Psikologi
2. Nama mitra sasaran (1) : AGD DINKES DKI Jakarta
3. Ketua tim :
 - a. Nama : Yuli Asmi Rozali, M.Psi., Psikolog
 - b. NIDN : 0305077408
 - c. Jabatan Fungsional : LK-300
 - d. Fakultas / Prodi : Psikologi / Psikologi
 - e. Bidang keahlian : Psikologi
 - f. Telepon : 081316623160
 - g. Email : yuli.azmi@esaunggul.ac.id
4. Jumlah Anggota Dosen : 1 orang
5. Jumlah Anggota Mahasiswa : 3 orang
6. Lokasi kegiatan mitra (1) : Jakarta
 - Alamat : Jl. Kesehatan X, Petojo
 - Kabupaten/Kota : Jakarta Pusat
 - Propinsi : DKI Jakarta
7. Periode/waktu kegiatan : 22 Januari 2018 s/d 7 Februari 2018
8. Luaran yang dihasilkan : Kompetensi Karyawan AGD Dinkes Jakarta
9. Usulan / Realisasi Anggaran : Rp. 58.750.000
 - a. Dana Internal UEU : -
 - a. - Sumber dana lain (1) : AGD Dinkes DKI Jakarta
 - Sumber dana lain (2) : -

Jakarta, 28 Februari 2018

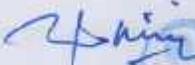
Menyetujui
Dekan Fakultas


**Universitas
Esa Unggul**
Fakultas Psikologi
Dra. Sulis Meriyanti
NIK. 0319036701

Pengusul,
Ketua Tim Pelaksana


Yuli Asmi Rozali, M.Psi., Psikolog
NIK. 200110148

Mengetahui,
Ka. LPPM


DR. Hasyim, SE, MM, M.Ed
NIK. 0201040164

1. PENDAHULUAN

Dalam rangka melakukan Tri Dharma Perguruan Tinggi, Fakultas Psikologi, Universitas Esa Unggul bekerja sama dengan Unit Pelayanan Ambulans Gawat Darurat melakukan kerjasama dalam bentuk asesmen psikologi dan hal-hal lain yang diperlukan oleh ke dua pihak sesuai dengan kebutuhan yang ada. Pada kesempatan ini fakultas psikologi yang di wakili oleh Pusat Pelayanan Psikologi membantu Pihak Manajemen AGD menemukan calon karyawan yang tepat sesuai dengan tuntutan kerja yang ada di AGD Dinkes DKI Jakarta atau yang biasa disebut dengan Program Seleksi dan Rekrutmen Karyawan.

Selain melakukan kegiatan seleksi dan rekrutmen, tim juga membantu pihak Manajemen AGD Dinkes DKI Jakarta, menetapkan kompetensi karyawan yang tepat dan sesuai dengan tuntutan kerja di AGD Dinkes DKI Jakarta, seperti mampu melayani dan memiliki tingkat daya juang yang cukup tinggi serta memiliki kemampuan menganalisa secara cepat dan tepat.

Melalui program tersebut diharapkan dapat meningkat kualitas pelayanan sekaligus kinerja karyawan di Unit Pelayanan AGD Dinkes DKI Jakarta. Hasil dari pengabdian dijadikan salah satu dasar pengambilan keputusan pihak manajemen. Proses asesmen dalam psikologi adalah berupa suatu prosedur yang dilakukan dalam rangka menemukan data-data yang terkait sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Untuk kali proses asesmen yang dilakukan menggunakan beberapa rangkaian alat tes psikologi, seperti pengukuran intelegensi, pengukuran motivasi kerja, pengukuran kepribadian, dan pengukuran minat bidang kerja.

Adapun program kerja yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- Menetapkan Kompetensi Calon Karyawan AGD Dinkes DKI Jakarta
- Menetapkan Standar Kinerja yang diharapkan
- Menetapkan Standar dari Hasil Asesmen
- Pelaksanaan Asesmen
- Pembuatan Laporan
- Kesimpulan dan saran berdasarkan hasil yang diperoleh

Kegiatan pengabdian masyarakat ini telah dilakukan pada:

Tanggal : 22 Januari s/d 5 Februari 2018

Pukul
Tempat

: 08.00 sd selesai
: Gedung Dinkes Prop. DKI Jakarta, Unit Pelayanan AGD
Jl. Kesehatan No. 10 Petojo Selatan
Jakarta Pusat

B. Tujuan

Tujuan dari diselenggarakannya program pengabdian ini adalah memberikan pendampingan kepada manajemen AGD Dinkes DKI Jakarta dalam memperoleh standar kompetensi karyawan dan standar kinerja karyawan AGD Dinkes DKI Jakarta. Sehingga dapat dijadikan dasar pertimbangan pihak manajemen dalam pengambilan keputusan khususnya mengenai prestasi kerja dan minat kerja karyawan AGD.

C. Materi

Materi yang disampaikan dalam hal ini adalah berupa baterai tes psikologi, yaitu pengukuran intelegensi, pengukuran motivasi kerja, pengukuran kepribadian, dan pengukuran minat bidang kerja, serta observasi dan wawancara.

D. Hasil

Diketahui tingkat intelegensi, minat dan kepribadian peserta (terlampir)

E. Bukti Pelaksanaan

Dokumen yang terkait dari diadakan kegiatan pengabdian ini berupa:

1. MOU Kerjasama
2. Surat Tugas Dekan
3. Materi
4. Daftar Peserta
5. Hasil Yang Ditemukan
6. Foto-foto kegiatan

Lampiran Materi-1

A. Pengertian Tes Psikologis

Kata Tes berasal dari bahasa latin, *testum* artinya alat untuk mengukur tanah. Dalam bahasa prancis kuno kata tes artinya ukuran yang digunakan untuk membedakan emas dan perak dari logam-logam yang lain.

B. Syarat-syarat tes psikologis yang baik

Tes sebagai alat pembanding atau pengukur supaya dapat berfungsi secara baik haruslah memenuhi syarat-syarat tertentu. Adapun syarat-syarat itu adalah sebagai berikut:

Valid

Valid berarti cocok atau sesuai. Suatu tes dikatakan valid, apabila tes tersebut benar-benar dapat mengukur atau member gambaran tentang apa yang diukur. Misalnya jika tes itu tes intelegensi individu dan bukan memberikan keterangan tentang kecakapannya dalam berbagai mata pelajaran di sekolah.

Reliabel

Reliabel artinya dapat dipercaya. Suatu tes dapat dikatakan dapat dipercaya apabila hasil yang dicapai oleh tes itu konstan atau tetap tidak menunjukkan perubahan yang berarti walaupun diadakan tes lebih dari satu kali. Karena itu di dalam reabilitas menyangkut persoalan stabilitas dari hasil yang dicapai oleh tes itu. Sebab itu ada 3 hal yang turut berpengaruh terhadap stabilitas hasil sesuatu tes yaitu: alat pengukur itu sendiri, testi dan tester.

Distandardisasikan

Standarisasi suatu tes bertujuan supaya setiap testi mendapat perlakuan yang benar-benar sama, sehingga dengan demikian suatu testi yang dites mendapat perlakuan yang sama. Mengapa demikian, karena skor yang dicapai hanya mempunyai arti apabila dibandingkan satu sama lain. Ada 4 hal yang perlu distandardisasikan yaitu materi tes, penyelenggaraan tes, scoring tes dan interpretasi hasil testing.

1. Objektif

Suatu tes dikatakan objektif apabila pendapat atau pertimbangan tester tidak ikut berpengaruh dalam hasil testing.

2. Diskriminatif

Suatu tes dikatakan diskriminatif bila mampu menunjukkan perbedaan-perbedaan yang kecil dari sifat-sifat atau faktor-faktor tertentu dari individu-individu yang berbeda-beda.

3. Komprehensif

Tes komprehensif berarti tes tersebut dapat sekaligus menyelidiki banyak hal misalnya kita harus menyelidiki prestasi individu dalam bahan ujian tertentu, maka tes yang cukup komprehensif akan mampu mengungkapkan pengetahuan testi mengenai hal yang dipelajari, juga hal yang mencegah dorongan berspekulasi.

4. Mudah digunakan

Dalam hubungan ini berarti suatu tes yang baik harus mudah menggunakannya, sebab walaupun semua syarat yang telah disebutkan di atas terpenuhi oleh suatu tes akan tetapi tes tersebut suka menggunakannya maka tes itu tetap mempunyai kelemahan, sebab tes itu adalah suatu alat yang nilainya sangat tergantung pada kegunaannya.

C. Klasifikasi Tes Psikologis

Tes sangat banyak macamnya sehingga untuk mendapatkan orientasi yang baik mengenai tes perlu dilakukan klasifikasi. Untuk membuat klasifikasi tes hendaklah ditinjau dari beberapa segi.

➤ Bila ditinjau dari banyaknya orang yang dites, dibedakan atas:

1. Tes individual adalah jenis tes yang hanya dapat melayani untuk seseorang individu saja dalam satu waktu. Contohnya test WISC dan WAIS
2. Tes kelompok adalah tes yang dapat melayani sekelompok testi dalam suatu waktu. Tes kelompok ini lebih ekonomis jika dibandingkan dengan tes individual sebab dalam waktu singkat dapat diperoleh banyak individu yang dites contohnya adalah ulangan-ulangan yang diberikan oleh guru, tes standar progresif matriks dan sebagainya.

➤ Bila ditinjau dari segi waktu yang disediakan dibedakan atas:

1. Tes kecepatan (speed test) yaitu tes yang mengutamakan kecepatan waktu dalam mengerjakan tes atau waktu untuk mengerjakan tes sangat terbatas. Contoh jenis tes ini arithemtical reasoning, tes klerikal dan sebagainya.

2. Tes kemampuan (power test) yaitu jenis tes yang dimaksudkan untuk mengetahui sampai dimana kemampuan seseorang dalam mengerjakan tes. Soal waktu tidak dituntut terlalu ketat. Contoh jenis tes ini general comprehension test, tes SPM dan sebagainya.

➤ Bila ditinjau dari segi materi tes dibedakan atas

1. Tes verbal adalah tes yang menggunakan bahasa (baik lisan maupun tulisan). Karena itu orang yang dites harus bias membaca dan menulis.
2. Tes non verbal adalah tes yang item-itemnya tidak terdiri dari bahasa, tetapi terdiri dari bahasa tetapi terdiri dari gambar-gambar, garis-garis dan sebagainya. Contoh jenis tes ini adalah tes CFIT, tes SPM, tes Army Beta dan sebagainya

D. Tujuan penggunaan tes psikologis

Tujuan penggunaan tes pada garis besarnya terbagi atas tujuan riset dan diagnosis psikologis

Tes dengan tujuan riset

Tujuan untuk keperluan ini bermacam-macam pula misalnya riset untuk penyusunan tes, riset untuk mengetahui sifat-sifat psikologis tertentu pada sekelompok individu, riset untuk pemecahan masalah social tertentu dan sebagainya.

Tes dengan tujuan diagnosis psikologis

Sebagian besar dari tujuan tes adalah untuk membuat diagnosis psikologis. Diagnosis psikologis dilakukan dengan maksud-maksud tertentu pula antara lain.

1. Diagnosis untuk seleksi
2. Diagnosis untuk keperluan pemilihan jabatan dan pendidikan
3. Diagnosis untuk keperluan bimbingan dan konseling
4. Diagnosis untuk keperluan terapi