

PANDUAN

Penulisan Laporan

Layanan Psikologi

Profesi Psikolog

Umum (LPPP)

Kasus Kelompok

Setting Kerja

2026

Program Studi Pendidikan Profesi Psikolog

Fakultas Psikologi

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

KASUS.....

**(NAMA KASUS, POPULASI KASUS)*

LATAR LAYANAN

KESEHATAN/KOMUNITAS/PENDIDIKAN/TEMPAT KERJA

DI

**(INISIAL/BUKAN SEBENARNYA)*



UNIVERSITAS
MERCU BUANA
YOGYAKARTA

Oleh :

NAMA (NIM)

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PROFESI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA

(tahun)

LEMBAR PERSETUJUAN
SEMINAR KASUISTIK/UJIAN INTERNAL/HIMPSI
Setting : (Kesehatan/Komunitas/Tempat Kerja/Pendidikan)*

Kasus :

1.
2. *contoh

Kasus Kohesivitas Kelompok Tim Sales Latar Layanan Tempat Kerja di PT. X
Kasus Konflik Kerja Antar Anggota Divisi Produksi Latar Layanan Tempat Kerja di PT. W

Kasus Efektivitas Tim Kerja Divisi Marketing Latar Layanan Tempat Kerja di PT. Y

Kasus Goal Setting Tim Kerja Research & Development Latar Layanan Tempat Kerja di Perusahaan XYZ

Kasus Role Ambiguity Tim Pemasaran Latar Layanan Tempat Kerja di Perusahaan A

Kasus Management Conflict Tim Kerja Front Liner Latar Layanan Tempat Kerja di Bank Q

Nama

NIM

Tanggal :

Telah disetujui untuk Seminar Kasuistik/Ujian Internal/HIMPSI

Layanan Psikologi Profesi Psikolog Umum

Supervisor Internal



**PROGRAM PENDIDIKAN PROFESI PSIKOLOGI
PROGRAM PSIKOLOG UMUM
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

RAHASIA

LEMBAR PENGESAHAN

SEMINAR KASUISTIK/UJIAN INTERNAL/HIMPSI

Setting : (Kesehatan/Komunitas/Tempat Kerja/Pendidikan)*

Kasus :

1.
 2. *contoh

Kasus Seleksi karyawan Latar Layanan Tempat Kerja di PT. Mawar Sejahtera

Nama

NIM

Tanggal :

Telah disetujui untuk Seminar Kasuistik/Ujian Internal/HIMPSI

Layanan Psikologi Profesi Psikolog Umum

Supervisor Internal

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

I. IDENTITAS KELOMPOK

- A. Identitas Kelompok
- B. Keluhan
- C. Gejala dalam Perspektif Psikologi

II. ASESMEN

- A. Rancangan Asesmen

 - 1. Tujuan Asesmen
 - 2. Metode Asesmen

- B. Pelaksanaan Asesmen
- C. Hasil Asesmen

 - 1. Hasil Observasi
 - 2. Hasil Wawancara
 - 3. Hasil Psikotest
 - 4. Integrasi Data

III. DINAMIKA PSIKOLOGIS

IV. IDENTIFIKASI DAN KESIMPULAN MASALAH

V. INTERVENSI.....

- A. Tujuan Intervensi

 - 1. Tujuan Umum
 - 2. Tujuan Khusus

- B. Rancangan Intervensi.....
- C. Pelaksanaan Intervensi.....
- D. Hasil Intervensi

 - 1. Dampak Intervensi Kuantitatif.....
 - 2. Dampak Intervensi Kualitatif.....

- E. Evaluasi Proses Intervensi

VI. SARAN/REKOMENDASI TINDAK LANJUT

DAFTAR PUSTAKA.....

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

**(Jika ada)*

Tabel 1. (Judul Tabel)

DAFTAR GAMBAR

**(Jika ada)*

Gambar 1. (Judul Gambar)

DAFTAR LAMPIRAN

**(Jika ada)*

Lampiran 1. (Judul Lampiran)

LAPORAN PSIKOLOGIS

KASUS KELOMPOK

I. IDENTITAS KELOMPOK

A. Identitas Kelompok

Dituliskan profile dan atau nama unit atau divisi atau individu-individu yang bermasalah. Jumlah individu dalam satu unit kerja, masa kerja, *job description* kelompok, jenis kelamin, usia, dll.

CONTOH:

Anggota kelompok merupakan anggota PNPP (Pegawai Negeri Pada Polri) pelanggar yang melakukan pelanggaran di lingkungan Kepolisian. Anggota kelompok telah terbukti melakukan pelanggaran melalui sidang Komisi Kode Etik Polri. Setelah dilakukan sidang, anggota kelompok dijatuhi hukuman seperti mutase demosi, penundaan pangkat atau pendidikan, serta penempatan dalam tempat khsusus (patsus). Anggota kelompok yang menjadi sasaran pada kasus ini adalah 8 (delapan) PNPP pelanggar dengan jenis pelanggaran yang beragam, seperti disersi (tidak masuk dinas tanpa alasan yang jelas), penyalah gunaan dana, kekerasan fisik terhadap rekan, serta melakukan pungutan liar dari tahanan. Seluruh anggota kelompok sedang mengikuti pembinaan masa putusan hukuman dan masa pengawasan Polda X bulan Mei 2025.

Berdasarkan data awal diperoleh bahwa anggota kelompok mengalami kesulitan dalam memahami apa yang harus dipersiapkan untuk kembali bekerja setelah masa hukuman. Kemudian dari instansi juga menyampaikan jika anggota kelompok perlu dipersiapkan untuk kembali bekerja pasca menjalani masa

hukuman. Persiapan ini diperlukan agar anggota kelompok dapat optimal dalam bertugas. Anggota kelompok dapat dilihat pada Tabel.1 berikut. :

Tabel. 1
Anggota Kelompok

No	Nama (Inisial)	Jenis Kelamin	Usia
1	SP	Laki-Laki	57
2	MO	Laki-Laki	37
3	RMA	Laki-Laki	22
4	IAR	Laki-Laki	25
5	PW	Laki-Laki	50
6	SK	Laki-Laki	48
7	SU	Laki-Laki	36
8	OAN	Laki-Laki	39

B. Keluhan

Deskripsikan pemetaan permasalahan yang pernah dan sedang terjadi/dialami oleh kelompok tersebut. Permasalahan tersebut dapat berasal dari data primer yang merupakan sudut pandang dari anggota kelompok organisasi maupun dan/atau data sekunder lainnya yang berfungsi sebagai data pendukung. Diuraikan dinamika kelompok yang terjadi, bagaimana interaksi dan perilaku antar individu dalam kelompok. Jelaskan apakah meliputi kasus

Keluhan dalam konteks Latar Layanan Tempat Kerja adalah latar belakang kebutuhan layanan. Contoh: a) perusahaan membutuhkan karyawan dengan kriteria tertentu untuk dilakukan asesmen b) organisasi membutuhkan layanan psikologis untuk meningkatkan potensi kerja c) individu/kelompok membutuhkan layanan psikologis untuk mengatasi masalah tertentu terkait pekerjaan.

C. Gejala dalam Perspektif Psikologi

Definisikan permasalahan tersebut secara psikologis berdasarkan kerangka konseptual-teori psikologi dengan salah satu dari ruang lingkup problem interpersonal, intragrup, atau intergrup.

Keluhan dalam konteks Latar Layanan Tempat Kerja adalah latar belakang kebutuhan layanan. Berikut yang perlu diperhatikan dalam penulisan keluhan:

1. Perusahaan membutuhkan kelompok karyawan/ unit/ departemen dengan kriteria tertentu (*job specification*) untuk dilakukan asesmen;
2. Organisasi membutuhkan layanan psikologis untuk meningkatkan kohesivitas tim kerja (arahan dan panduan ke peningkatan kinerja sejalan dengan renstra dan visi misi organisasi);

II. ASESMEN

A. Rancangan Asesmen

1. Tujuan Asesmen

2. Metode Asesmen

Metode asesmen berisi informasi mengenai teknik-teknik yang digunakan (observasi, wawancara, tes psikologi, dan metode lainnya), pertimbangan memilih teknik tersebut, referensi yang menjadi rujukan, dan tempat asesmen. DST...

Pada Latar Layanan Tempat Kerja, perlu dilakukan penggalian informasi mengenai dinamika kelompok dari sudut pandang individu terutama terkait dengan persepsi mereka sebagai sebuah tim.

CONTOH

Tabel.2

Rancangan Metode Asesmen

Metode	: Wawancara
Jumlah Sesi	: 1. Wawancara Kasubbag Psipers satu sesi 2. Wawancara Paur Psipers satu sesi
Durasi	: ±1 jam
Lokasi	: Kantor Bagpsi Polda X dan Kantor Bidpropam Polda X
Metode Pelaksanaan	: Wawancara dilaksanakan secara tatap muka (luring)
Target/Sasaran	: 1. Kasubbag Psipers 2. Paur Psipers
Tujuan	: Mendapatkan informasi mendalam mengenai permasalahan kesiapan kerja dan kebutuhan psikologis anggota kelompok yang akan kembali bertugas setelah menjalani masa hukuman
Kajian	: Menurut Koentjaraningrat (1997) wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung antara pewawancara dan responden, bertujuan menggali informasi secara verbal terkait pandangan, pengalaman, dan kondisi tertentu. Sementara Nazir (1988) menjelaskan bahwa wawancara merupakan proses memperoleh data untuk kepentingan asesmen atau penelitian melalui komunikasi interpersonal dengan panduan sistematis berupa <i>interview guide</i> (panduan wawancara). Pada asesmen ini, wawancara dilakukan untuk memperoleh pemahaman kontekstual dari pihak yang mengetahui kondisi anggota kelompok secara structural dan administrative, guna melengkapi data dan memperjelas kebutuhan intervensi anggota kelompok.
Metode	: Skala Kesiapan Kerja
Jumlah Sesi	: 1 (satu) sesi
Durasi	: ±15 – 20 menit
Lokasi	: Kantor Bidpropam Polda X
Metode Pelaksanaan	: Dilaksanakan secara langsung (luring).
Target/Sasaran	: Anggota kelompok
Tujuan	: Mengetahui tingkat kesiapan kerja masing-masing anggota kelompok.
Kajian	: Pengukuran Kesiapan Kerja menggunakan Skala Kesiapan Kerja yang diadaptasi oleh Widayastuti et al (2023). Skala Kesiapan Kerja ini mengacu pada aspek-aspek kesiapan kerja yang dijelaskan oleh Brady (2010) yaitu tanggungjawab (<i>responsibility</i>), fleksibilitas (<i>flexibility</i>), keterampilan (<i>skills</i>), komunikasi (<i>communication</i>), pandangan diri sendiri (<i>self-view</i>), kesehatan dan keselamatan (<i>health and safety</i>). Skala ini berbentuk skala <i>likert</i> dengan empat pilihan jawaban dan memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,919. Kemudian, skala dibentuk dalam item pernyataan <i>favorable</i> (mendukung) dan <i>unfavorable</i> (tidak mendukung). Angka penelitian dalam skala ini dibuat berurutan yaitu 1 sampai 4. Selanjutnya bobot penilaian untuk pernyataan favorable, yaitu : sangat setuju = 4, setuju = 3, kurang setuju = 2, tidak setuju = 1.

<p>Adapan untuk pernyataan unfavorable, yaitu : sangat setuju = 1, setuju = 2, kurang setuju = 3, tidak setuju = 4. Skala ini memiliki tiga kategorisasi, yaitu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Rendah = $X < 124$ b. Sedang = $124 \leq X \leq 186$ c. Tinggi = $X > 186$ 	
<hr/>	
Metode	: FGD (<i>Focus Group Discussion</i>)
Jumlah Sesi	: 1 (satu) sesi
Durasi	: 1 Jam
Lokasi	: Kantor Bidpropam Polda X
Metode Pelaksanaan	: Dilaksanakan secara langsung (luring)
Target/Sasaran	: Anggota kelompok
Tujuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggalian data terkait kesiapan kerja anggota kelompok 2. Mengetahui tanggapan setiap anggota kelompok terhadap makna “siap kembali bekerja” 3. Mengetahui faktor-faktor yang menguatkan dan menghambat kesiapan kerja 4. Mengetahui dinamika kelompok yang memengaruhi kesiapan kerja 5. Mengetahui strategi atau cara personal anggota kelompok dalam menghadapi proses kembali bekerja
Kajian	<p>FGD (<i>Focus Group Discussion</i>) merupakan metode pengumpulan data kualitatif yang dilakukan melalui diskusi kelompok terfokus. Menurut Kitzinger dan Barbour (1999), FGD (<i>Focus Group Discussion</i>) bertujuan mengeksplorasi suatu isu melalui percakapan dan interaksi antarindividu yang terlibat dalam diskusi tersebut. Interaksi ini memungkinkan peserta saling bertanya, memberi komentar, serta berbagi pengalaman atau pendapat mereka mengenai isu sosial tertentu yang sedang dibahas. Metode ini efektif digunakan untuk memahami pandangan kolektif, dinamika sosial, dan strategi penyelesaian masalah secara kelompok.</p> <p>Pada Asesmen ini, FGD (<i>Focus Group Discussion</i>) digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kesiapan kerja sebagai fenomena kelompok, serta mengidentifikasi kebutuhan intervensi secara komprehensif.</p>

B. Pelaksanaan Asesmen

Tabel 1. Pelaksanaan Asesmen

No	Tanggal Pemeriksaan	Metode	Uraian Kegiatan	Jam Pertemuan (misalnya dari jam 09.00 - 10.00 WIB)	Tempat
1.			tuliskan secara lengkap pihak-pihak yang dilibatkan dalam proses asesmen, misalnya atasan, karyawan, calon karyawan, HRD, dll		
2.					
3.					
4.					
5.					

6.						
7.						

Pelaksanaan asesmen memuat asesmen yang telah dilaksanakan.

Pelaksanaan asesmen ini mengacu pada rancangan yang telah dibuat. Apabila ada perbedaan dengan rancangan, perlu dijelaskan perbedaan dan alasannya. Asesmen yang dilakukan harus dapat mengidentifikasi serta memahami interaksi/dinamika, masalah, dan kebutuhan yang dihadapi oleh kelompok termasuk pemahaman dan kesadaran mengenai konteks/budaya/iklim/sistem yang ada di tempat tersebut, walaupun tidak harus dilakukan asesmen secara khusus terhadap hal tersebut.

C. Hasil Asesmen

Hasil asesmen mencakup pelaporan seluruh asesmen yang telah dilakukan. Hasil tersebut dapat dituliskan dalam bentuk psikogram dan narasi, ataupun narasi saja. Penulisan hasil asesmen diperhatikan disesuaikan dengan konsep perencanaan asesmen dan *guide interview* atau *check list* observasi yang telah dibuat sebelumnya. Hasil asesmen diakhiri dengan integrasi data.

- 1. Hasil Observasi**
- 2. Hasil Wawancara**
- 3. Hasil Psikotest**
- 4. Integrasi Data**

III. DINAMIKA PSIKOLOGIS

Dinamika psikologis/konseptualisasi kasus menjelaskan proses terjadinya permasalahan/gangguan yang dikaitkan dengan kondisi psikologis individu berdasarkan hasil asesmen (observasi, wawancara, tes psikologi, dan metode lainnya)

dan dijelaskan menggunakan kerangka teoretis yang relevan (misalnya: teori perkembangan, teori belajar, teori kognitif, teori kepribadian, teori sosial-ekologis, teori motivasi, teori perilaku adaptif-disfungsi, dsb.). Pastikan kerangka teoritik yang akan digunakan nanti sejalan dengan intervensi yang akan dilakukan.

IV. IDENTIFIKASI DAN KESIMPULAN MASALAH

Identifikasi masalah dalam kelompok melibatkan penentuan isu/masalah dan/atau kebutuhan yang mempengaruhi anggota kelompok yang dapat digunakan untuk mengembangkan intervensi yang tepat dan membantu anggota kelompok mencapai tujuan atau menyelesaikan masalah. b. Identifikasi dan kesimpulan masalah menunjukkan kebutuhan belajar/pengembangan berisi informasi tentang potensi pengembangan kelompok pada aspek psikologis dan berada pada salah satu dari ruang lingkup masalah interpersonal, intragrup, atau intergrup berdasarkan hasil asesmen dan karakteristik komunitas sasaran. Identifikasi masalah yang sudah dipetakan, gunakan tabel untuk bisa menunjukkan perbandingan kerangka teori dengan kondisi kelompok yang sudah terpetakan, tambahkan kolom data evidencenya. Selanjutnya dalam paragraf perlu juga dijelaskan kebutuhan apa yang belum terpenuhi sehingga muncul masalah tersebut muncul. Kemudian jelaskan dampak masalah pada kelompok. Bagian ini ditutup dengan memunculkan kesimpulan bahwa kelompok membutuhkan peningkatan kapasitas, seperti: pengetahuan baru atau keterampilan tertentu atau penguatan psikologis atau perubahan pola interaksi social. Selanjutnya jelaskan singkat intervensi yang dipilih dan tujuan intervensi apa.

Tabel. 6
Identifikasi Masalah

Aspek (dari teori yang diajukan)	Deskripsi	Kondisi Kelompok	Terpenuhi/Tidak Terpenuhi
Dst.			

CONTOH :

Identifikasi masalah dalam kelompok mengacu pada teori Brady (2010) dapat dilihat pada Tabel. 6 berikut :

Tabel. 6
Identifikasi Masalah

No	Aspek	Deskripsi	Kondisi Kelompok	Terpenuhi/ Tidak Terpenuhi
1.	Tanggungjawab (<i>responsibility</i>)	Individu yang memiliki kesiapan kerja pada umumnya akan menunjukkan dorongan internal untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab mencakup nilai-nilai seperti integritas, kejujuran, dan kepercayaan. Pekerja yang bertanggung jawab datang tepat waktu dan bekerja sampai waktu selesai. Ciri lain dari pekerja yang bertanggung jawab seperti menyelesaikan tugas sesuai jadwal, menjaga peralatan kerja, memenuhi standar kinerja, serta menjaga kerahasiaan organisasi atau instansi.	Sebagian besar anggota kelompok memiliki niat pribadi untuk berubah dan tidak mengulangi pelanggaran. Namun, masih terdapat kebingungan dalam memahami apa yang harus dilakukan untuk kembali bertugas, serta belum adanya inisiatif konkret dari anggota kelompok dalam merancang langkah kesiapan kerja secara mandiri.	Terpenuhi sebagian

Dst.

Hasil asesmen menunjukkan bahwa permasalahan yang paling menonjol dalam kelompok adalah kurangnya pemahaman dan kesiapan psikologis dalam menghadapi proses reintegrasi ke lingkungan kerja. Kondisi ini tidak hanya muncul

secara individual, tetapi juga menjadi pengalaman kolektif yang dirasakan oleh sebagian besar anggota kelompok. Kebingungan tersebut tampak dari belum adanya pemahaman yang jelas mengenai langkah konkret yang harus dipersiapkan, serta masih rendahnya keyakinan terhadap kemampuan diri dan penerimaan dari lingkungan kerja setelah menjalani masa hukuman.

Mengacu pada teori kesiapan kerja dari Brady (2010), hambatan utama berada pada aspek *tanggung jawab (responsibility)* dan *pandangan terhadap diri sendiri (self-view)*. Anggota kelompok belum menunjukkan inisiatif mandiri dalam mempersiapkan diri, serta masih bergantung pada arahan institusi. Selanjutnya, sisi lain, aspek pandangan diri yang belum stabil mengindikasikan keraguan terhadap kapasitas diri dan ketidakpastian mengenai posisi mereka di lingkungan kerja pasca reintegrasi. Hal tersebut juga terjadi karena anggota kelompok masih kebingungan terkait dengan pemahaman konkret kesiapan kerja.

Permasalahan ini berada dalam ruang lingkup intragroup, karena menyangkut dinamika internal kelompok yang ditandai oleh kesenjangan persepsi, kurangnya komunikasi yang mendalam terkait kesiapan, dan belum terbangunnya sistem dukungan antaranggota. Ketidakterpaduan arah, kurangnya kesamaan pemahaman, dan belum terorganisasinya dukungan psikologis antarindividu menyebabkan kelompok belum berfungsi sebagai satu unit pemulihan yang efektif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kelompok ini memerlukan intervensi yang tidak hanya menargetkan aspek individual, tetapi juga memperkuat struktur dan dinamika kelompok secara keseluruhan, agar kesiapan reintegrasi kerja dapat tercapai secara komprehensif dan berkelanjutan.

V. INTERVENSI

A. Tujuan Intervensi

Intervensi yang dilaksanakan dalam LPPPU ini merupakan intervensi berbasis bukti (*scientifically informed atau evidence-based practice*). Intervensi didasarkan pada hasil asesmen, dinamika psikologis, dan diagnosis/kesimpulan permasalahan. Pemilihan intervensi pula pada referensi teoritis yang digunakan dalam penetapan jenis dan bentuk intervensinya.

Pada Latar Layanan Tempat Kerja dalam kasus seleksi karyawan, intervensi tidak hanya berhenti pada rekomendasi yang diberikan dalam laporan pemeriksaan psikologis, tetapi harus ada sesi pertemuan untuk menyampaikan hasil tersebut secara lisan kepada pengguna layanan atau organisasi/perusahaan. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menetapkan tujuan intervensi :

1. Tidak selalu menempatkan keluhan sebagai target utama intervensi, tetapi harus mempertimbangkan alasan klien mencari bantuan psikologis.
2. Dapat bertujuan untuk memperkuat faktor protektif dalam diri klien.
3. Dapat berfokus pada menghilangkan/mengurangi gejala.
4. Dapat bertujuan untuk mengelola/mengendalikan penyebab sesuai dengan batas kompetensi Psikolog Umum.

1. Tujuan Umum

Tujuan umum intervensi dituliskan untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami oleh klien. Dituliskan variabel permasalahan yang telah dianalisis dan disesuaikan antara landasan teoritis dan data permasalahan klien. Tuliskan

apakah intervensi yang dilakukan bertujuan untuk promotif, preventif, kuratif konstruktif atau kuratif suportif.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus intervensi dispesifikasikan aspek/ dimensi/indikator ataupun kompetensi yang perlu untuk diantisipasi, ditingkatkan dan dipulihkan dari diri klien.

Tabel 2. Tujuan Intervensi

Tujuan perubahan setelah intervensi	Kondisi psikologis yang diharapkan
Pengetahuan	Contoh: Ada peningkatan pengetahuan dan pemahaman tentang potensi diri, kelebihan dan kelemahan diri
Sikap	Contoh: Ada perubahan sikap tentang bagaimana rencana pengembangan diri berdasarkan evaluasi diri tentang kelebihan dan kelemahan
Penguatan Psikologis	Contoh: Ada peningkatan kepercayaan diri dan control atas emosinya sehingga klien dapat lebih siap menghadapi tantangan kerja, mengambil keputusan secara bijak, serta membangun relasi yang lebih sehat di lingkungan kerjanya

B. Rancangan Intervensi

Intervensi berbasis bukti (scientifically informed atau evidence-based practice), sehingga di bagian ini perlu dituliskan literasi yang menjadi dasar pemilihan intervensi yang dibutuhkan sesuai kasus yang ditangani. Intervensi didasarkan pada hasil asesmen, dinamika psikologis, dan diagnosis/kesimpulan permasalahan, sehingga di bagian ini perlu dijelaskan singkat kondisi klien sehingga membutuhkan intervensi yang dipilih. Rancangan berfokus pada penetapan tujuan, pemilihan metode, dan teknik intervensi. Perlu pula dituliskan rencana jumlah hari, jumlah sesi, durasi sesi, lokasi pelaksanaan, dan metode pelaksanaan (daring/luring/hybrid) sesuai dengan latar layanan/kasus yang

ditangani. Fungsi psikologis yang diharapkan berubah dengan adanya intervensi menjadi sangat penting dipastikan oleh mahasiswa.

Tabel 3. Rancangan Intervensi

Pertemuan I		
Sesi	Bentuk Kegiatan	Tujuan
I		
II		
III		
Pertemuan II		
Sesi	Bentuk Kegiatan	Tujuan
IV		
V		
VI		
VII		
VIII		
IX		
Pertemuan III		
Sesi	Bentuk Kegiatan	Tujuan
X		
XI		
XII		

C. Pelaksanaan Intervensi

Tabel 4. Pelaksanaan Intervensi

Tahapan	Tujuan	Uraian Kegiatan	Metode	Sasaran Subjek	Pertemuan I		Durasi
					Sebelum Intervensi	Sesudah intervensi	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	
Tahapan	Tujuan	Uraian Kegiatan	Metode	Sasaran Subjek	Pertemuan I		Durasi
					Sebelum Intervensi	Sesudah intervensi	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	
Tahapan	Tujuan	Uraian Kegiatan	Metode	Sasaran Subjek	Pertemuan I		Durasi
					Sebelum Intervensi	Sesudah intervensi	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	
					Kondisi & tanda	Kondisi & tanda	

Bagian pelaksanaan intervensi harus dikaitkan dengan bagian rancangan intervensi, apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana, dan perlu dielaborasi jika pelaksanaan berbeda dengan rancangan. Bagian pelaksanaan intervensi menjelaskan proses pelaksanaan dan hasil intervensi secara rinci serta terminasi proses intervensi. Hasil intervensi menjelaskan ketercapaian tujuan di setiap tahapan intervensi.

Catatan:

Pada Latar Layanan Tempat Kerja dalam kasus seleksi karyawan, intervensi tidak hanya berhenti pada rekomendasi yang diberikan dalam laporan pemeriksaan psikologis, tetapi harus ada sesi pertemuan untuk menyampaikan hasil tersebut secara lisan kepada pengguna layanan atau organisasi/ perusahaan

D. Hasil Intervensi

- 1. Dampak Intervensi Kuantitatif**
- 2. Dampak Intervensi Kualitatif**

E. Evaluasi Proses Intervensi

Evaluasi melibatkan penilaian terhadap program atau strategi yang dirancang berdasarkan tujuan intervensi untuk mendukung kesejahteraan psikologis klien. **Praktikan perlu mengevaluasi ketercapaian tujuan intervensi, mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi efektivitas maupun tidaknya intervensi tersebut.**

VI. SARAN/REKOMENDASI TINDAK LANJUT

Saran/rekomendasi tindak lanjut mencakup langkah-langkah yang harus dilakukan oleh klien, maupun significant others seperti atasan setelah pemeriksaan dan intervensi psikologis selesai dilakukan oleh praktikan. Saran/rekomendasi tindak lanjut ini diberikan dengan tujuan untuk menjaga keberlanjutan perubahan pengetahuan/sikap/perilaku klien, untuk memantau kemajuan klien, dan untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan. Saran/rekomendasi tindak lanjut ini juga dapat berupa rujukan kepada sejawat maupun profesional lain, seperti dokter, terapis, dsb.

Catatan:

Pada Latar Layanan Tempat Kerja, dalam kasus seleksi atau rekrutmen, saran/rekomendasi, tindak lanjut perlu memuat saran pengembangan bagi kandidat.

DAFTAR PUSTAKA

**(Penulisan daftar pustaka menggunakan format APA Style yang terbaru)*

**(contoh penulisan daftar pustaka)*

Barker, J., McCarthy, P., Jones, M., & Moran, A. (2011). Single-case research methods in sport and exercise psychology. New York: Routledge.

Cheavens, J. S. & Dreer, L. E. (2009). Coping. Dalam S. J. Lopez. The encyclopedia of positive psychology (hal. 232–239, vol. 1). West Sussex: Wiley-Blackwell.

Elmahdi, M., Kamel, F., Esmael, A., Lotfi, M., Kamel, A., & Elhosini, A. (2011). Burden of care on female caregivers and its relation to psychiatric morbidity. Middle East Current Psychiatry, 18(2), 65-71

Suryabrata, S. (2002). Psikologi kepribadian. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Yiengprugsawan, V., Seubsmann, S., & Sleigh, A. C. (2012). Psychological distress and mental health of Thai caregivers. Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice, 2(4), 1-15.

LAMPIRAN

Berisi informasi detail dan bukti pendukung yang relevan untuk memperkuat asesmen dan intervensi yang telah dilaksanakan dan dituliskan dalam laporan. Lampiran mencakup antara lain: informed consent, lembar observasi, lembar psikotes yang telah diisi, hasil pemeriksaan psikologis, surat rujukan, laporan kepada pengguna layanan, dsb