

	UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN FAKULTAS PSIKOLOGI PROGRAM STUDI PSIKOLOGI				Kode Dokumen: FM-UAD-PBM-o8-o2/R1	
RENCANA PEMBELAJARAN SEMESTER						
Mata Kuliah	Kode Mata Kuliah	Rumpun Mata Kuliah	Bobot (SKS)		Semester	Tanggal Penyusunan
Tes Bakat dan Minat (P)			T = 2 sks	P = 1 sks	5	September 2022
Pengesahan	Dosen Pengembangan RPS		Koordinator RMK		Kaprodi	
	Dian Ekawati, S.Psi., M.Psi., Psikolog Dian Kinayung, S.Psi., M.Psi., Psikolog Ufi Fatuhrahman, S.Psi., M.Psi., Psikolog Ismira Dewi, S.Psi., M.Psi., Psikolog		Dr. Nurul Hidayah, S.Psi., M.Si. Psikolog		Devi Damayanti, S.Psi., M.Psi., Psikolog	
Capaian Pembelajaran	CPL-Prodi yang dibebankan pada mata kuliah					
	CPL (S)					
	CPL (P)					
	CPL (KU)					
	CPL 9 (KK1)	Mampu melakukan asesmen, analisis hasil asesmen sesuai dengan prinsip psikodiagnostik dan kode etik Psikologi Indonesia.				
	CPL 12 (KK4)	Mampu merencanakan dan mengembangkan diri dan karier (personal and career development) dalam kompetisi global.				
	Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK)					
	CPMK1	Menguasai konsep dasar, melakukan administrasi, scoring, dan interpretasi bakat dan minat yang diperbolehkan sesuai dengan prinsip psikodiagnostik dan Kode Etik Psikologi Indonesia dan prinsip-prinsip yang mendasari tes psikologi bakat dan minat. (CPL9, KK1)				
	CPMK2	Mampu membuat kesimpulan berdasarkan hasil tes bakat dan minat untuk pengembangan diri dan karir. (CPL12, KK4)				
	CPMK					
	CPMK					
	Kemampuan akhir tiap tahapan belajar (Sub-CPMK)					
	Sub-CPMK1	Mampu menjelaskan teori-teori yang mendasari tes bakat (CPMK1) 10%				
	Sub-CPMK2	Mampu menyajikan mempraktekkan tes secara klasikal (CPMK1) 10% P				
	Sub-CPMK3	Mampu menjelaskan landasan teori tes bakat EAS (CMPK1) 10%				
	Sub-CPMK4	Mampu menyajikan mempraktekkan tes EAS (CPMK1) 10% P				
	Sub-CPMK5	Mampu menjelaskan teori-teori yang mendasari tes minat (CPMK1) 10%				
	Sub-CPMK6	Mampu menjelaskan teori minat Holland (CPMK1) 10%				
	Sub-CPMK7	Mampu menyajikan mempraktekkan Tes Holland (CPMK1) 10% P				
	Sub-CPMK8	Mampu mengkaji jenis tes bakat dan minat lain serta membahas melalui teori-teori dasar yang diketahui (CMPK1) 10%				
	Sub-CPMK9	Mampu membuat norma tes (CPMK2) 10% Mampu menyimpulkan hasil tes bakal minat (CPMK2) 10% P + 10% T				

	Korelasi CPMK terhadap Sub-CPMK

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
1,2	Sub CPMK1: Mampu menjelaskan teori-teori yang mendasari tes bakat	1. Sejarah tes bakat 2. <i>Two factors theory</i> 3. <i>Multiple factors theory</i> 4. <i>Theory structure of intellect</i> 5. Teori hirarki	- Kuliah - Diskusi Mahasiswa secara berkelompok membuat video pendek disertai grafis mindmapping salah satu teori bakat.	PB 3 x 50 KM 3 x 60 PT 3 x 60	Tes Tertulis: Kuis Penilaian tugas tersktruktur a. Kelompok Penilaian tugas video b. Individu ???	1.1 Ketepatan menjelaskan two factor theory 1.2 Ketepatan dalam menjelaskan multiple factor theory; 1.3 Ketepatan dalam menjelaskan theory structure of intellect 1.4 Ketepatan menjelaskan teori hierarki	10
3,4	Sub-CPMK 2: Mampu menyajikan tes secara klasikal	1. Langkah-langkah penyajian tes klasikal 2. Administrasi tes klasikal 3. Etika asesmen tes klasikal	- Kuliah - Diskusi - Praktik : Membuat skenario dan video mengenai penyajian tes secara klasikal Mahasiswa diminta untuk membuat skenario dan video mengenai penyajian tes secara klasikal.	PB 3 x 50 KM 3 x 60 PT 3 x 60		1.1 Kelengkapan komponen administrasi tes klasikal 1.2 Ketepatan cara penyampaian building rapport	10
5	Sub CPMK 3: Mampu menjelaskan landasan teori tes bakat EAS	1. Teori EAS 2. Subtes-subtes EAS	- Kuliah - Diskusi	PB 3 x 50 KM 3 x 60 PT 3 x 60	Tes Tertulis: Konsep teori dan subtes EAS	1.1 Ketepatan penjelasan konsep teori EAS 1.2 Ketepatan penjelasan subtes-subtes EAS	10
6,7	Sub CPMK 4: Mampu menyajikan tes EAS	1. Administrasi EAS 1-10 2. Skoring EAS 1-10	- Kuliah - Diskusi Dalam kelas: Mahasiswa mengerjakan tes EAS	PB 3 x 50 KM 3 x 60 PT	Praktikum: Administrasi dan skoring subtes EAS	1.1 Ketepatan administrasi 10 subtes EAS 1.2 Ketepatan skoring 10 subtes EAS	15

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
			Dalam praktikum: Mahasiswa melakukan skoring hasil tes EAS	3 x 60			
8	Ujian Tengah Semester						
9	Sub CPMK 5: Mampu menjelaskan teori-teori yang mendasari tes minat	Konsep dasar minat dan teori-teori minat	- Self learning - Kuliah - Diskusi Referensi :	PB 3 x 50 KM 3 x 60 PT 3 x 60	Tes tertulis : konsep dasar minat dan tes minat	1.1 Ketepatan penjelasan mengenai konsep minat 1.2 Ketepatan pemahaman mengenai masing-masing teori tes minat	10
10	Sub CPMK 6: Mampu menjelaskan teori minat Holland	Konsep dasar teori Holland	- Kuliah - Diskusi	PB 3 x 50 KM 3 x 60 PT 3 x 60	Tes tertulis : Konsep dasar teori minat Holland	1.1 Ketepatan penjelasan mengenai prinsip dasar teori Holland 1.2 Ketepatan pemahaman mengenai tipologi Holland	10
11	Sub CPMK 7 : Mampu menyajikan Tes Holland	Administrasi tes Holland	- Praktik administrasi tes Holland		Ujian praktik : Penyajian, skoring dan penyimpulan hasil tes Holland	1.1 Kemampuan penyajian tes Holland 1.2 Ketepatan skoring 1.3 Ketepatan penarikan kesimpulan	15
12	Sub CPMK 8 Mampu mengkaji jenis tes bakat dan minat lain serta membahas melalui teori-teori dasar yang diketahui	Jenis-jenis tes bakat minat	- Diskusi		Tes tertulis : Jenis tes bakat minat selain yang diajarkan di kelas	1.1 Kemampuan menuliskan hasil temuan tes bakat minat di luar materi kuliah 1.2 Kemampuan mengkaji tes tersebut berdasarkan teori yang telah	10

Minggu ke-	Kemampuan yang diharapkan (Sub-CPMK)	Bahan kajian/Materi pembelajaran	Bentuk, metode pembelajaran dan pengalaman belajar	Waktu (menit)	Penilaian		
					Teknik	Indikator	Bobot (%)
						dipelajari di kelas	
13,14,15	Sub CPMK 9 Menyimpulkan hasil tes bakat dan minat	1.	1. Kuliah 2. Diskusi 3. Praktik : Menyusun norma kelompok -	PB 3 x 50 KM 3 x 60 PT 3 x 60	Ujian praktik : Menyusun kesimpulan hasil tes bakat minat	1.1 Kemampuan mengubah data kasar 1.2	10
16	Ujian Akhir Semester						

Jenis Tugas	:	Skenario Adminsitration Tes
Pengerjaan	:	Kelompok
Output Tugas	:	1. Skenario Administrasi Tes
Instruksi	:	Skenario Administrasi Tes 1. Kelompok mahasiswa diminta untuk membuat skenario administrasi tes bakat dengan ketentuan sbb : - Memuat 3 Langkah awal dalam administrasi tes - Meliputi “apa yang harus dilakukan” maupun “apa yang harus diucapkan oleh tester” - Pada prinsipnya skenario bisa menjadi panduan praktis untuk administrasi tes 2. Skenario akan ditunjukkan di depan kelas
	:	Skenario Administrasi Tes Pelaporan skenario administrasi tes dalam bentuk file pdf meliputi seluruh tahapan administrasi tes, yaitu : 1. Persiapan 2. Building Rapport 3. Penyajian Tes

TES MINAT

FAKULTAS PSIKOLOGI UAD



John
Holland's
SDS[®]
SELF-DIRECTED
SEARCH[®]

The logo for John Holland's Self-Directed Search (SDS) is displayed on a light blue background with a pattern of overlapping hexagons. The text is arranged vertically, starting with 'John' and 'Holland's' in a dark blue serif font. Below this, 'SDS' is written in a large, bold, dark blue serif font with a registered trademark symbol. Underneath 'SDS', the words 'SELF-DIRECTED' and 'SEARCH' are written in a smaller, dark blue sans-serif font, with 'SEARCH' also featuring a registered trademark symbol.

SEJARAH

- Tes minat yang dikembangkan oleh Dr. John. L. Holland (1919 – 2008)
- Holland mengembangkan teori berdasarkan pada pengalaman pribadi sebagai tentara, dosen dan penasihat karir
- Dari pengalamannya, ia dapat menentukan bagaimana individu dapat dikelompokkan ke dalam beberapa kategori tipe vokasional



6 PRINSIP TEORI HOLLAND

1

Pilihan vokasional adalah EKSPRESI dari KEPRIBADIAN

- Pilihan vokasional bukan hanya refleksi dari aspek spesifik kepribadian
- Tipe pilihan ekspresi ini menggambarkan diri seseorang secara keseluruhan. Maka menjadi penting untuk juga mempertimbangkan riwayat hidupnya, persepsi mereka tentang realitas dan kontak sosialnya

2

Inventori minat pada dasarnya adalah juga inventori kepribadian

- Seorang individu memilih suatu jenis pekerjaan berdasarkan pengetahuan, kepribadian dan bakat-bakat yang mereka miliki
- Oleh karena itu, maka pilihan vokasional jauh lebih luas daripada sekedar menggunakan kemampuan tertentu dalam konteks tertentu. Ia juga adalah suatu gaya hidup atau cara pandang atas kehidupan
- Pilihan vokasional adalah aktualisasi dari kepribadian secara keseluruhan

3

Stereotip vokasional

- Sejumlah stereotip dilekatkan pada berbagai macam profesi. Persepsi terhadap profesi berbeda-beda menurut usia, pengalaman dan status sosial
- Kebanyakan penilaian psikometri tidak mempertimbangkan hal-hal ini
- Pilihan vokasional individu dapat dihentikan berdasarkan stereotip yang kurang valid
- Penting untuk memilih pilihan vokasional berdasarkan persepsi yang realistis tentang beragam profesi

4

Anggota-anggota dari profesi yang sama berbagi tipe kepribadian yang sama dan memiliki “kisah kehidupan” yang serupa

- Menurut Holland, individu pada akhirnya akan mengambil pilihan vokasional berdasarkan kepribadian dan riwayat kehidupan mereka
- Dengan kata lain, tuntutan yang spesifik dari suatu jenis profesi akan menarik individu dengan aspek yang sama pula dengan profesi tersebut.

5

Kemiripan yang ditemukan di dalam suatu kelompok vokasional, memainkan peranan yang penting dalam penciptaan lingkungan kerja

- Menurut teori Holland, vokasi tertentu akan menarik orang-orang yang serupa untuk memasukinya
- Sebagai konsekuensinya, pengelompokan sifat kepribadian akan berkontribusi terhadap pengembangan iklim lingkungan kerja yang pada akhirnya mencerminkan campuran antara beragam individu

6

Kepuasan vokasional, stabilitas dan perkembangannya berkaitan langsung dengan derajat kesesuaian atau kecocokan antar kepribadian individu dengan kepribadian dari lingkungan kerjanya.

- Kinerja di lingkungan pekerjaan bergantung pada settingnya. Dengan kata lain lingkungan pekerjaan harus dapat memenuhi harapan dan tipe-tipe kepribadian tertentu.
- Kecocokan antara tipe kepribadian individu dengan lingkungan pekerjaannya akan menjadi aspek yang paling kondusif bagi perkembangan karir individu

PENDEKATAN INTERAKTIF dalam TIPOLOGI HOLLAND



KARIR : STABILITAS DAN TRANSISINYA



Stabilitas adalah suatu norma dimana individu memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan atau profesi yang memungkinkan mereka untuk mencapai tingkat kecocokan vokasional



Perubahan sosial dapat menciptakan suatu bentuk evolusi tertentu berkaitan dengan pilihan karir. Contoh : kesetaraan antara pria dan wanita di tempat kerja

KARIR : DISTORSI ATAU PEMBIASAN



Holland (1997) mencatat bahwa ada beberapa variabel yang dapat memengaruhi dinamika teorinya



Variabel-variabel ini berisiko membatasi kemungkinan pilihan karir. Sebagai contoh :

- Etnisita (rasisme di sekitar kelompok tertentu)
- Orientasi geografis
- Kelas sosial
- Keterbatasan fisik

TIPOLOGI HOLLAND :

PERKEMBANGAN TIPE KEPRIBADIAN



Pengaruh keluarga, sampai derajat tertentu akan membentuk kepribadian seorang individu. Contoh, keluarga yang gemar mempromosikan kemampuan artistik dapat mendorong perkembangan tipe kepribadian artistik

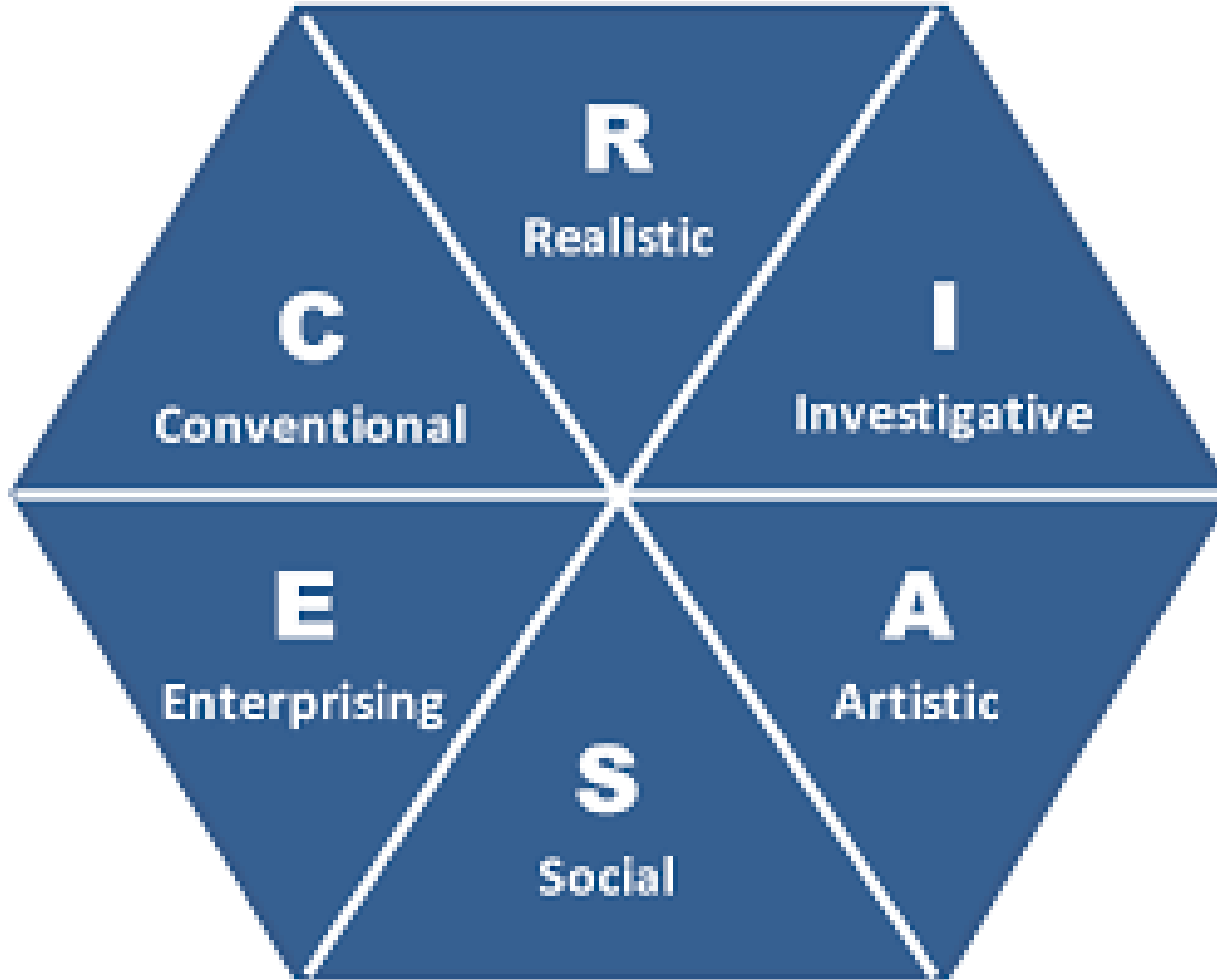


Orangtua juga dapat menurunkan beberapa karakteristik hereditas yang memengaruhi perkembangan kepribadian anak-anaknya



Karena keluarga adalah bagian dari unit sosial dalam konteks tertentu, maka budaya dalam lingkungan sosial dapat berpartisipasi terhadap perkembangan sifat dan tipe kepribadian tertentu

TIPOLOGI HOLLAND : TIPE KEPRIBADIAN



R **Tipologi Holland**

- Suka bekerja dengan tangannya secara langsung, memiliki kemampuan manual.
- Agak konformis, praktis, sadar-diri, dan konvensional.
- Mencari saran yang spesifik dalam konteks konseling
- Tidak mudah mengekspresikan perasaannya dan lebih suka membicarakan aktifitasnya.



Tipologi Holland

Preferensi Vokasional

- Lebih menyukai pekerjaan yang “konkret” (e.g.: pertukangan) yang relatif bersifat individual (solitair) dan tidak terlalu banyak membutuhkan interaksi dengan manusia/orang lain.
- Rentang minatnya terbatas. Mereka membatasi hubungannya dan hanya mencari orang-orang dengan nilai, minat dan kepercayaan yang sama.



R

Nilai-Nilai dan Tujuan Karir

- Memegang nilai-nilai tradisional dan lebih menyukai bekerja dalam seting kelembagaan.
- Memiliki banyak ambisi dan melihat sisi praktis dari segala sesuatu.
- Memiliki pemikiran yang agak tertutup ketika berkaitan dengan tuntutan sistem kepercayaan atau nilai-nilai hidup mereka.

Tipologi Holland

Persepsi Diri

- Memandang diri sendiri sebagai memiliki kemampuan teknik. Menyukai bekerja dengan tangganya scr langsung, baik dengan peralatan mekanikal maupun elektronika.
- Menyadari kekurangannya dalam hal interaksi sosial shg tidak menyukai terlibat dala kewajiban-kewajiban sosial. Hal yang sama juga berlaku dalam aspek intelektual.
- Melihat diri sendiri sebagai kurang percaya diri. Hanya merasa cakap dalam urusan kemampuan teknikal.

Pemecahan Masalah

- Memecahkan masalah dengan menggunakan kemampuan keteknikannya dan sistem kepercayaan yang dianutnya.
- Lebih menyukai solusi yang bersifat konkret dan praktis daripada yang bersifat strategis, intelektual, dan yg membutuhkan penjelasan akademis.



R

Tipologi Holland



- Menyukai Aktivitas peneliti dalam beragam bentuknya.
- Menghindari aktivitas berulang
- Lebih menyukai konteks pekerjaan yang memunculkan kecerdasan dan kemampuan mereka memberikan jawaban.
- Lebih menyukai memilih karir yang bersifat "sendirian" atau tidak terlalu banyak berurusan dengan orang lain.

I

Tipologi Holland

Preferensi Vokasional

- Lebih menyukai aktifitas yang mempersyaratkan pengamatan dan penyelidikan yg sistematis thd fenomena alam, biologis, budaya, medis, atau keteknikan.
- Berusaha memahami dan mengendalikan apa yang akan terjadi.
- Tidak banyak meluangkan waktu dalam aktifitas sosial atau interaksi antar pribadi.



I

Nilai-nilai dan Tujuan Karir

- Nilai-nilai hidup mereka bertumpu pada aktifitas yang dapat memuaskan perasaan mereka akan kemandirian dan otonomi.
- Intelektual yang menyukai berpikir secara logis dan ambisus dengan sistem keyakinan yang terbuka.
- Keluarga, pertemanan, dan keamanan adalah hal-hal yang kurang penting bagi mereka.

Tipologi Holland

Persepsi Diri

- Kesadaran akan kemampuan intelektual yg mereka miliki membuat mereka mengejar aktifitas yang membuat kepenasaran, bersifat analisis, dan rentang minat yang beragam.
- Tidak mencoba untuk mempengaruhi orang lain, karena ini sering membuat mereka frustrasi.
- Umumnya punya rasa percaya diri yang tinggi.

I

Pemecahan Masalah

- Menggunakan kemampuan intelektual dan keluasan pengetahuan untuk memecahkan masalah.
- Suka merenung dan memikirkan ulang seluruh informasi sebelum membuat keputusan.
- Punya kecenderungan mengabaikan aspek emosi dari situasi yang dihadapi.



Tipologi Holland

A

Menyukai aktifitas yang memungkinkan mereka untuk bebas dan tidak sistematis.
Sistem keyakinan yg terbuka, tidak kaku

Intuitif, impulsif dan tidak teratur

Tidak menyukai erada dalam situasi yang terstruktur

Emosi sangat penting bagi mereka ketika membuat keputusan



Tipologi Holland

Preferensi Vokasional

- Menyukai aktifitas yang “nyeni” dan menghindari sesuatu yang konvensional
- Suka bersosialisasi bersama org2 yang memiliki nilai dan sistem keyakinan yg sama dengan mereka.



A

Nilai-Nilai dan Tujuan Karir

- Meyakini bahwa estetika adalah hal yang penting. Menunjukkan sifat keperibadian yang imjinatif, ekspresif, dan berani berbeda dengan keumuman.
- Menghindari kompromi dan berlaku sebai bawahan orang lain.
- Sistem keyakinan yang terbuka baik terhadap hal-hal baru maupun perasaan orang lain.

Tipologi Holland

Persepsi Diri

- Melihat diri sendiri sebagai : ekspresif, terbuka, orisinal, intuitif, dan introspektif.
- Sadar dengan kemampuan artistik dan kreatif yang mereka miliki. Frustrasi dengan aktifitas konvensional.

A

Pemecahan Masalah

- Melihat masalah dari sudut pandang artistik.
- Memecahkan masalah lebih banyak dengan menggunakan intuisi daripada logika.



Tipologi Holland

- Suka bekerja dengan orang lain khususnya dalam setting mengajar , membantu, mengobati.
- Menghindari kerja fisik



- Punya kemampuan dalam hub sosial
- Idealis, ingin membantu dg menjadi terlibat Baik secara sosial maupun politis.

- Punya kecenderungan banyak bicara. Bagi konselor ini dapat menjadi tantangan yg serius.

Social

Tipologi Holland

Preferensi Vokasional

- ✓ Menyukai pekerjaan yang menuntut keterampilan berhubungan dengan orang lain dalam setting sosial
- ✓ Menghindari aktifitas tipe realistik
- ✓ Berhubungan dgn orang lain yang memiliki nilai dan sistem kepercayaan yang sama



S

Nilai-Nilai dan Tujuan Karir

- ✓ Suka membantu atau melayani orang lain dalam setting medis, kelembangaan, atau komunitas.
- ✓ Ingin membantu/menolong dan meyakini kesempatan yang setara bagi setiap orang.
- ✓ Tidak tertarik dengan dunia gagasan atau logika
- ✓ Menemukan bahwa nilai-nilai spiritual adalah penting.

Tipologi Holland

Persepsi Diri

- ✓ Melihat diri sendiri sbg pribadi yg suka membantu dan memahami orang lain. Sadar dengan kemampuan mengajar yg mereka miliki
- ✓ Menghindari aktifitas yang bersifat abstrak atau yang menuntut kesabaran dan akurasi.
- ✓ Sistem kepercayaannya bersifat terbuka dan kepercayaan dirinya sedang-sedang saja.

Social

Pemecahan Masalah

- ✓ Memecahkan masalah dengan menggunakan kecakapan sosial yg mereka miliki.
- ✓ Memandang masalah dari perspektif manusia atau hubungan.



Tipologi Holland

- Suka bekerja dengan orang lain dg tujuan utama memimpin atau mengatur mereka.

Menyukai kesuksesan baik secara ekonomi maupun politik dan seringkali terlihat memiliki kepercayaan diri yang berlebih.

Enterprising



Enerjik, ekstrover, suka pamer,
dan optimis
Berorientasi pada uang
maupun Kekuasaan.

Bisa menjadi tidak
sabaran dengan
proses konseling

Tipologi Holland

Preferensi Vokasional

- ✓ Lebih menyukai aktifitas dimana mereka dapat menerapkan kemampuan bisnisnya.
- ✓ Suka bergaul dengan orang-orang yang berjiwa wirausaha, dagang.
- ✓ Menghindari aktifitas yg bersifat meneliti atau menyelidiki sesuatu secara mendalam.



Nilai-Nilai dan Tujuan Karir

- ✓ Memiliki sistem kepercayaan dan nilai-nilai hidup tradisional
- ✓ Berjuang untuk menjadi pemimpin dan mengatur orang lain.
- ✓ Sangat ambisius.
- ✓ Memiliki kebanggaan diri dengan penampilan fisik mereka dan berusaha meraih status sosial yang tinggi.

Tipologi Holland

Persepsi Diri

- ✓ Melihat diri sendiri sbg agresif, populer, dan memiliki keterampilan sosial yang baik.
- ✓ Sadar bahwa tidak tertarik dnegan aktifitas yang menuntut intelektualitas dna kemampuan konseptual.
- ✓ Percaya diri yang tinggi dan mudah frustrasi jika pengaruhnya dibatasi.
- ✓ Memiliki sistem kepercayaan yang tertutup.

E

Pemecahan Masalah

- ✓ Mengukur masalah berdasarkan pengaruh mereka.
- ✓ Memecahkan masalah dengan kemampuan mendominasi dan berkompetisi.



Tipologi Holland



- Lebih suka memanipulasi data dengan cara yang sistematis.
- Menyukai aktifitas yang terdefinisikan dengan jelas dan inisiatif yang terbatas.
- Konservatif, menahan diri, praktis, dan tekun (accounting type)
- Terorganisir tapi sangat bergantung pada orang lain
- Lingkungan yg terlalu bebas dapat membuat mereka frustrasi

Conventional

Tipologi Holland

Preferensi Vokasional

- ✓ Lebih menyukai aktifitas tipe konvensional spt akunting, keuangan, atau administrasi.
- ✓ Menghindari aktifitas tipe artistik
- ✓ Suka bergaul dengan orang yang setipe dan menghindari orang yang berbeda.



Nilai-Nilai dan Tujuan Karir

- ✓ Mempercayai bahwa nilai-nilai tradisional adalah hal yang penting. Ingin suasana hidup yang nyaman.
- ✓ Menghargai kesuksesan dalam aspek keuangan dan bisnis.
- ✓ Menyukai seting bekerja di lembaga atau organisasi yang mapan, stabil. Tidak memberikan perhatian pada hal-hal yang bersifat imajinasi.
- ✓ Memiliki sistem kepercayaan yang tertutup dan pasti.

Tipologi Holland

Persepsi Diri

- ✓ Melihat diri sendiri sebagai pribadi yang teratur dan konformis (taat aturan).
- ✓ Sadar akan kemampuannya dalam kerja administratif dan kurang kemampuan artistik.
- ✓ Kurang percaya diri.

C

Pemecahan Masalah

- ✓ Menggunakan kemampuan administrasi utk memecahkan masalah di tempat kerja.
- ✓ Taat pada aturan dan prosedur yang sudah ditetapkan. Mencari cara-cara praktis untuk menyelesaikan masalah.
- ✓ Percaya pada otoritas dan bergantung pada pendapat mereka.



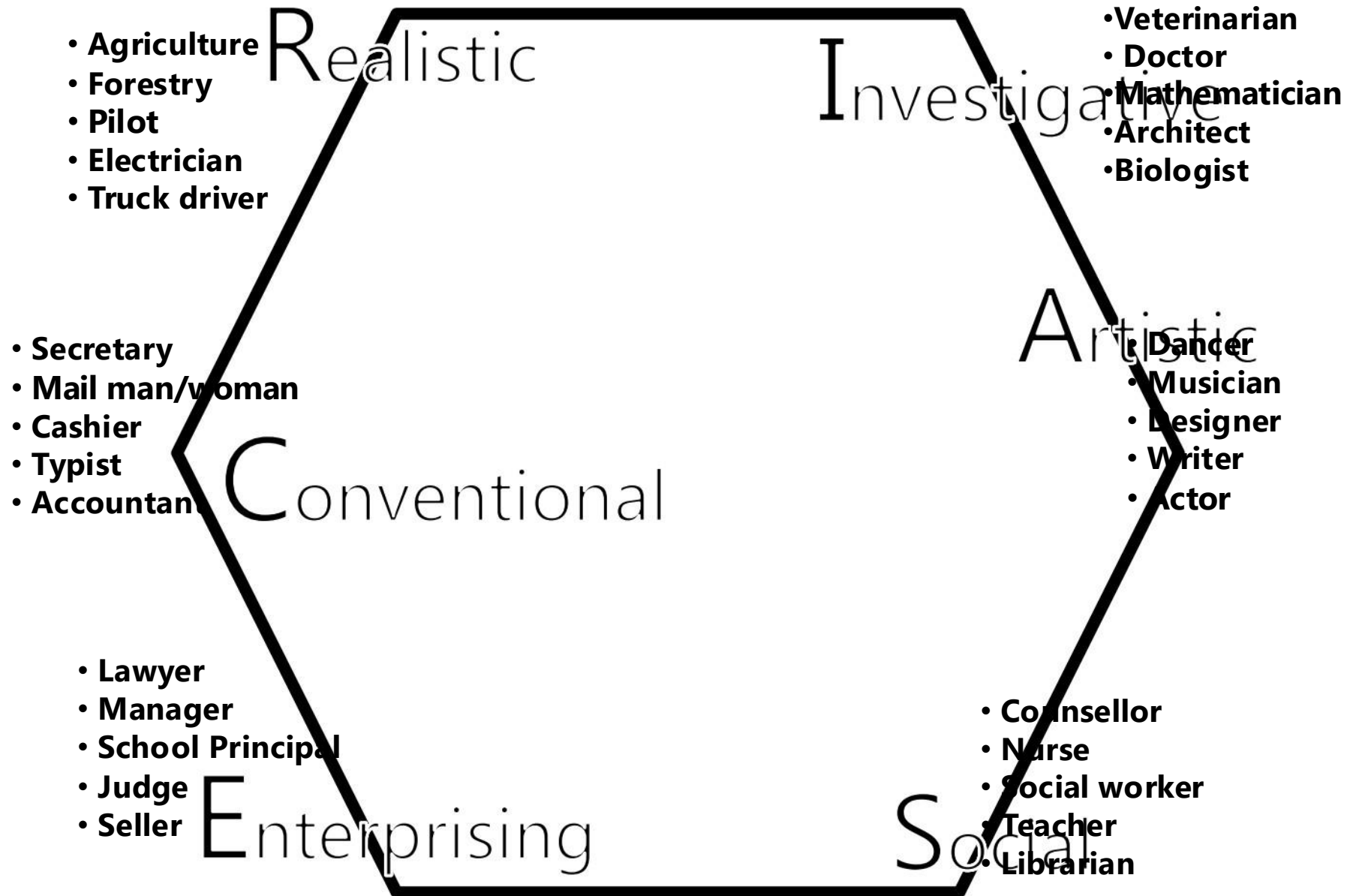
Tipologi Holland

1.6 Deskripsi Tipologi Holland

1.6.3 Hipotesa berkaitan dengan tipe kepribadian

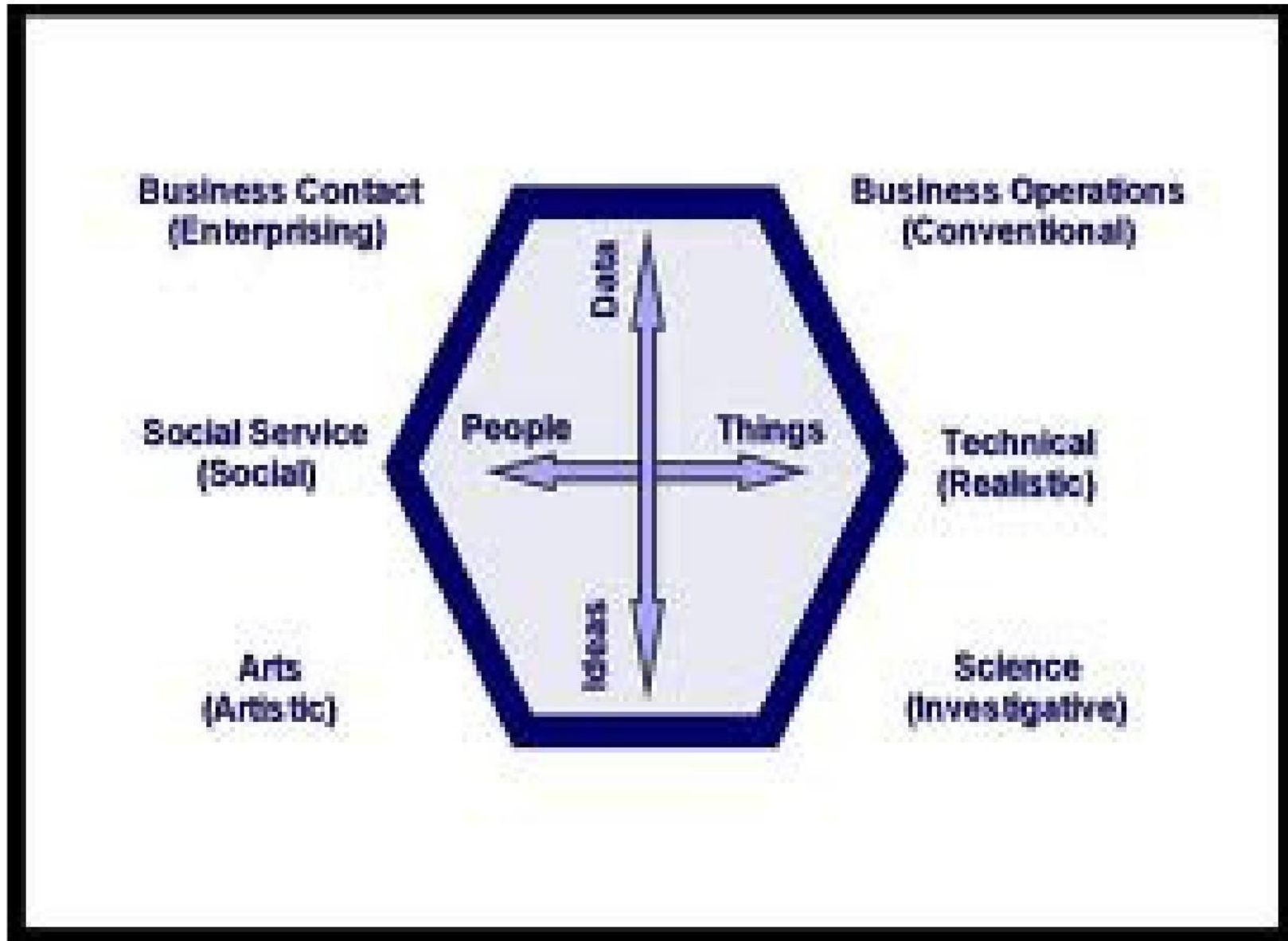
- Individu tidak hanya masuk kedalam satu tipe saja
- Banyak varian dan kemungkinan tumpang tindih
- Umumnya, seorang individu memiliki tipe dominannya masing-masing
- Tipe kepribadian akan menentukan pilihan karir
- Tipe kepribadian yang jelas akan berperan dalam menentukan kepuasan profesional

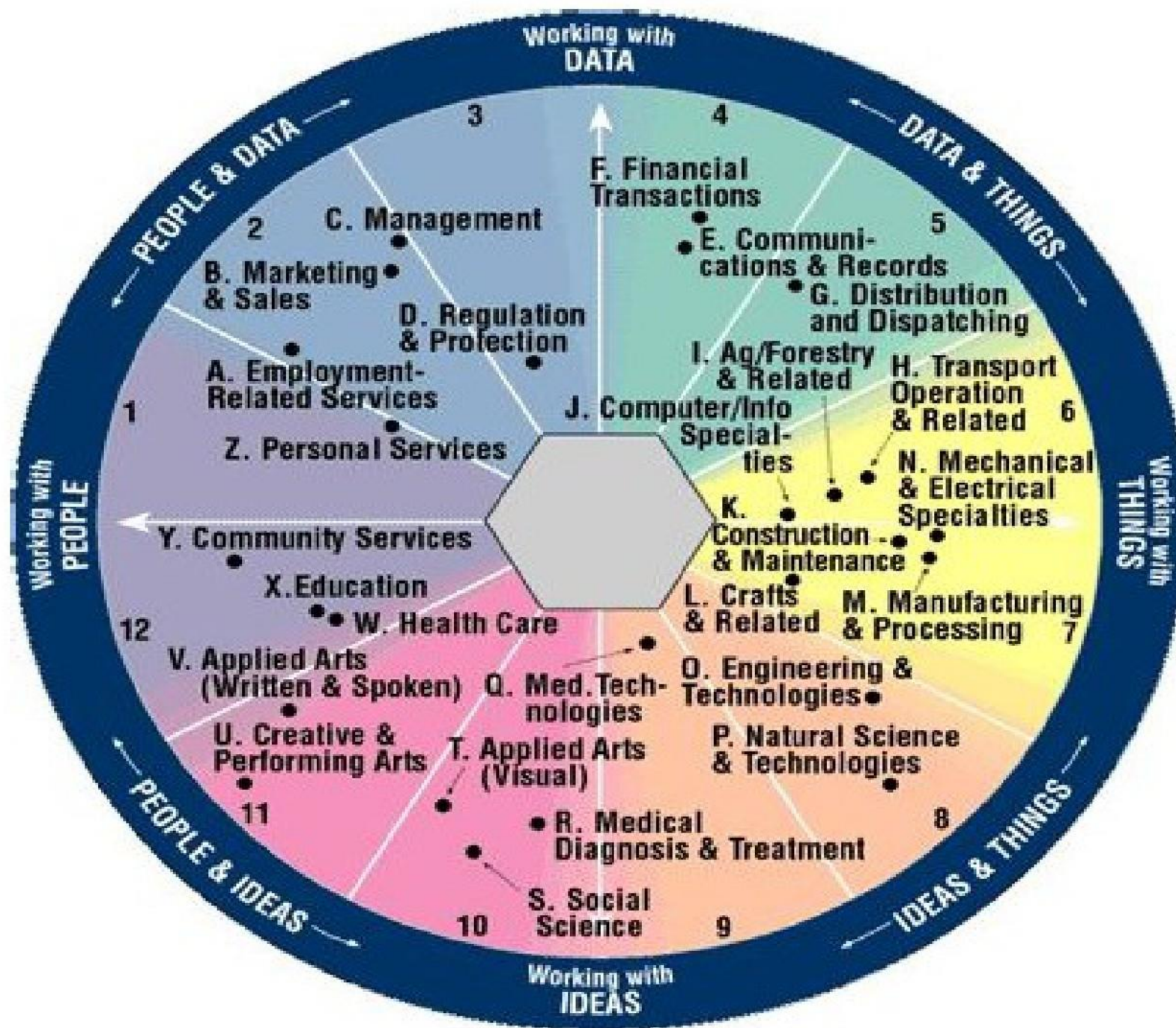




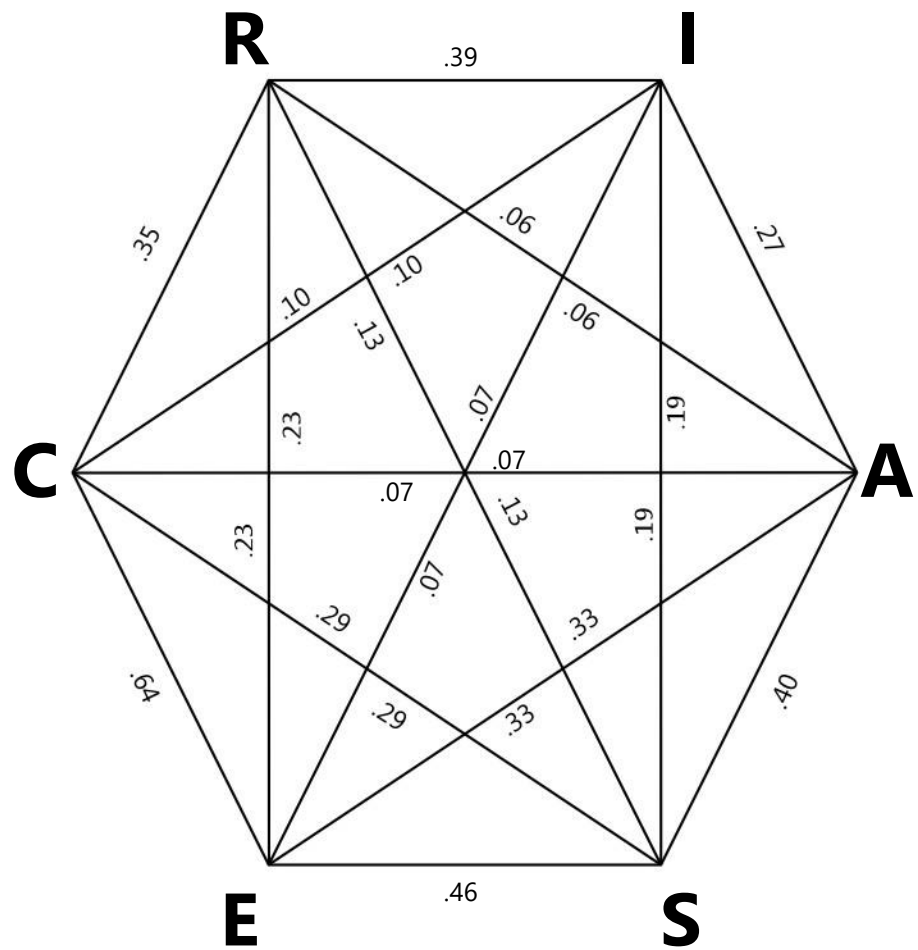
Model Konseptual RIASEC



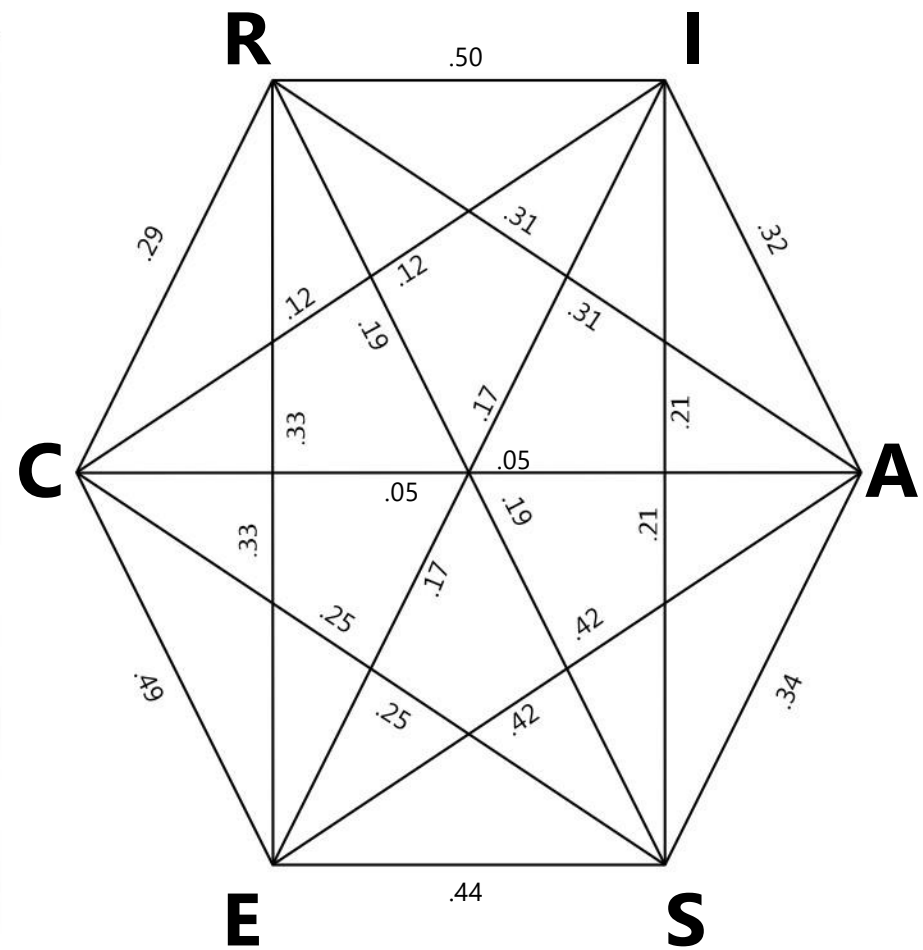




Men



Women



Administrasi Tes SDS Holland

- Pertama kali diperkenalkan pada tahun 1971 dan revisi terakhir pada tahun 1996, namun hingga saat ini risetnya masih terus berkembang
- Jumlah aitem : 228 aitem
- Waktu pengerjaan sekitar 35-45 menit
- Terdiri dari 4 kelompok aitem yang masing-masing direspon dengan cara yang berbeda

Pengelompokan aitem dalam SDS

BAGIAN	JENIS	JUMLAH AITEM	RESPON
I	Kegiatan (Activities)	11 aitem	S- TS (Suka – Tidak Suka)
II	Keahlian (competencies)	11 aitem	Y – T (Ya – Tidak)
III	Pekejaan (occupations)	14 aitem	Y – T (Ya – Tidak)
IV	Estimasi Diri	2 bagian	Rating 1-2-3-4-5-6-7

SKORING

1. Lakukan skoring untuk masing-masing kelompok aitem sehingga menghasilkan 1 skor untuk masing-masing kode huruf
R – I – A – S – E – C
2. Catat SATU KODE HURUF yang memperoleh SKOR TERTINGGI
3. Buatlah SUMMARY CODE
 - Perhatikan TIGA KODE HURUF yang memperoleh SKOR mentah tertinggi
 - URUTKAN tiga kode huruf mulai dari yang tertinggi
 - SUMMARY CODE ini akan digunakan dengan The Occupation Finder

MEMBACA HASIL SDS – HOLLAND (1)

1. MINAT UTAMA yang dimiliki oleh subjek
 - Melihat angka tertinggi yang dimiliki oleh subjek
2. KOMBINASI MINAT yang dimiliki oleh subjek
 - Melihat TIGA HURUF yang memiliki angka tertinggi untuk melihat kombinasi minat yang dimiliki oleh subjek
 - SDS Holland menyediakan juga rekomendasi kemungkinan karir berdasarkan kode tiga huruf. Perhatikan Dictionary of Holland Occupational Code

MEMBACA HASIL SDS – HOLLAND (2)

3. Melihat KARAKTERISTIK pribadi subjek melalui PROFILE ELEVATION

- Menjumlahkan seluruh total skor dari tiap kode huruf
- Angka yang diperoleh lalu dibandingkan dengan norma profile elevation, sbb :

KATEGORI	LAKI-LAKI	PEREMPUAN
Tinggi	Total Skor ≥ 150	Total Skor ≥ 147
Rata-rata	129 - 149	128 - 146
Rendah	Total skor ≤ 128	Total skor ≤ 127

- Profile elevation diketahui berkorelasi positif dengan profil kepri adian tertentu

MEMBACA HASIL SDS – HOLLAND (3)

3. Profile Elevation (lanjutan) :

Profile Elevation yang tinggi :

- Variabel kepribadian positif
- Gaya nya ekspresif, antusias atau impulsif
- Memiliki efektifitas keberfungsian edukasional dan memiliki prestisi
- Dapat lebih mudah diprediksi minatnya di salah satu jurusan di universitas

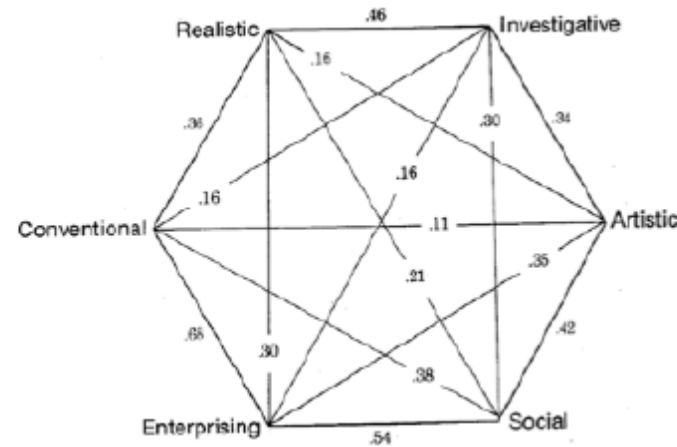
Profile Elevation yang rendah :

- Memiliki sifat depresif, kurang suka bersosialisasi dan tidak menyukai yang konvensional
- Kurang adanya kemauan untuk mempertimbangkan pekerjaan alternatif yang tidak pernah terbayang sebelumnya
- Kurang ekspresif, kurang antusias dan kurang memiliki gaya yang impulsif

4. Analisa KONSISTENSI minat subjek dengan melihat DUA KODE HURUF yang mendapatkan skor yang paling tinggi lalu dimasukkan ke dalam model segi enam RIASEC

MEMBACA HASIL SDS – HOLLAND (4)

4. Analisa KONSISTENSI minat subjek dengan melihat DUA KODE HURUF yang mendapatkan skor yang paling tinggi lalu dimasukan ke dalam model segi enam RIASEC



Berikut merupakan tabel konsistensi :

DERAJAT KESESUAIAN	KETERANGAN	CONTOH KODE
Adjacent	Huruf pertama dan kedua dari summary code bersebelahan	RI, RC, IA, AS
Alternate	Huruf pertama dan kedua dari summary code tidak bersebelahan, tetapi juga tidak berlawanan	RE, RA, EA, ER
Opposite	Huruf pertama dan kedua dari summary code berseberangan	RS, EI, CA

Terimakasih