

**LAPORAN PRAKTIKUM INSTITUSI**

**INISIATIF KLIEN “S” MITRA BINAAN  
PT CIKARANG LISTRINDO TBK  
KABUPATEN BEKASI**

**Oleh:**

**Lintar Haning Pramesti Indriaswari**

**NRP. 2204002**



**PROGRAM STUDI PEKERJAAN SOSIAL  
PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK KESEJAHTERAAN SOSIAL  
BANDUNG**

**2025**

**LAPORAN PRAKTIKUM INSTITUSI**

**INISIATIF KLIEN "S" MITRA BINAAN**

**PT CIKARANG LISTRINDO TBK**

**KABUPATEN BEKASI**

**Oleh:**

**Lintar Haning Pramesti Indriaswari**

**NRP. 2204002**



**PROGRAM STUDI PEKERJAAN SOSIAL**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN**

**POLITEKNIK KESEJAHTERAAN SOSIAL**

**BANDUNG**

**2025**

**LAPORAN PRAKTIKUM INSTITUSI**

**INISIATIF KLIEN "S" MITRA BINAAN  
PT CIKARANG LISTRINDO TBK  
KABUPATEN BEKASI**

**Oleh:**

**Lintar Haning Pramesti Indriaswari**

**NRP. 2204002**

**Telah disetujui pada tanggal: 16 Oktober 2025**

**Oleh:**

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pendamping**



**Dr. Didiet Widiowati, M.Si**



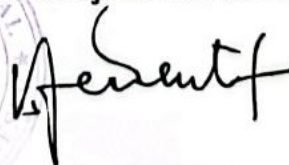
**Ahmad Yaneri, S.ST, M.Kesos**

**Mengetahui:**

**Ketua Program Studi Pekerjaan Sosial**

**Program Sarjana Terapan**

**Politeknik Kesejahteraan Sosial**



**Dr. Denti Kardeti, M.Si**

## KATA PENGANTAR

Puji serta syukur praktikan panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan begitu banyak nikmat atas segala kemudahan serta kelancaran dalam melaksanakan Praktikum Institusi dan menyelesaikan Laporan Praktikum dengan tepat waktu. Laporan ini merupakan hasil dari pelaksanaan Praktikum Institusi yang dimulai pada tanggal 05 Agustus-26 September 2025 di PLTGU PT Cikarang Listrindo Tbk.

Praktikan menyadari bahwasannya pelaksanaan Praktikum Institusi ini didorong oleh dukungan dari berbagai pihak yang senantiasa membantu proses pelaksanaan dan penulisan laporan sehingga dapat terselesaikan dengan baik. Maka dari itu, praktikan mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam pelaksanaan dan penulisan laporan praktikum ini, diantaranya:

1. Suharma, S.Sos., M.P., Ph.D selaku Direktur Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.
2. Dr. Denti Kardeti, M.Si selaku Ketua Program Studi Pekerjaan Sosial Program Sarjana Terapan Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.
3. Dr. Rahmat Syarif Hidayat, S.ST., MPS.Sp selaku Kepala Laboratorium Program Studi Pekerjaan Sosial Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.
4. Ibu Dr. Didiet Widiowati, M.Si dan Bapak Ahmad Yaneri, S.ST, M.Kesos selaku dosen pembimbing dalam pelaksanaan praktikum institusi kelompok 18 yang telah mendidik, membimbing dan membagikan ilmu yang bermanfaat bagi praktikan.
5. Ganuardi Pradipta, S.Tr.Sos, M.I.Kom, CSRS, CRSA., Beverly Kandioh, S.K.M, dan Agus Setiawan, S.Kom, selaku *Community Development Officer* yang senantiasa membimbing praktikan dan melibatkan praktikan ke dalam kegiatan yang ada sehingga praktikan mendapatkan pengalaman baru serta melaksanakan praktikum dengan baik. Serta staff lainnya yang senantiasa memberikan peluang untuk praktikan dalam mencari pengalaman dan pengetahuan yang baru.

6. Ibu “S” selaku klien yang membantu praktikan dalam melaksanakan praktikum, Ibu-ibu Dawis, Bapak-bapak kelompok MTJ (Mina Tirta Jaya), dan seluruh kelompok B2M004 yang senantiasa kebersamai dan membantu praktikan dalam mengakses seluruh fasilitas yang ada.
7. Orang tua, Kakak dan Abang praktikan yang senantiasa mendukung secara moral dan material sehingga memudahkan praktikan untuk melakukan segala proses kegiatan praktikum.
8. Seluruh rekan seperjuangan Kelompok 18 praktikum institusi 2025 yang telah kebersamai praktikum institusi dan saling membantu pelaksanaan praktikum institusi dengan lancar.

Praktikan menyadari bahwa penyusunan laporan ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi isi materi, maupun penyampaian. Praktikan mengharapkan segala masukan, baik kritik maupun saran yang berguna untuk menyempurnakan laporan ini dikemudian hari. Praktikan berharap laporan praktikum ini dapat bermanfaat bagi semua pihak dan digunakan sebagaimana mestinya.

Bandung, 6 Oktober 2025



Lintar Haning Pramesti Indriaswari

## DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI .....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR FOTO .....	vii
DAFTAR LAMPIRAN .....	viii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang Praktikum Institusi.....	1
1.2 Tujuan dan manfaat Praktikum Institusi .....	2
1.3 Sasaran .....	3
1.4 Sistematika Penulisan Laporan .....	4
BAB II LANDASAN KONSEPTUAL PRAKTIKUM INSTITUSI .....	6
2.1 Metode Pekerjaan Sosial.....	6
2.1.1 Pekerjaan Sosial dengan Individu/Keluarga ( <i>Case Work</i> ) : tujuan, teknik dan keterampilan dalam <i>Case Work</i> .....	6
2.1.2 Pekerjaan Sosial dengan Kelompok ( <i>Group Work</i> ) : tujuan, tipe-tipe kelompok, teknik dan keterampilan dalam <i>Group Work</i> .....	7
2.2 Tahapan Engagement dalam Proses Pekerjaan Sosial .....	11
2.3 Peran Pekerja Sosial dalam <i>Case Work</i> dan <i>Group Work</i> .....	12
2.4 Tinjauan Konseptual yang terkait dengan kasus yang ditangani.....	14
2.4.1. Pekerjaan Sosial dalam <i>Setting</i> Industri.....	14
2.4.2. Pengertian Kepemimpinan .....	14
2.5 Regulasi yang Mendukung Penanganan kasus .....	21
BAB III KONTEKS PRAKTIKUM INSTITUSI .....	22
3.1 Gambaran Umum Institusi Lokasi Praktikum .....	22
3.1.4. Jumlah Kelompok Binaan PT. PLTGU Cikarang Listrindo.....	24
3.2 Program/Layanan yang diberikan Institusi .....	27
3.3 Profil Penerima Manfaat Program/Layanan Institusi.....	27
BAB IV PENANGANAN KASUS.....	29
4.1 Tahap <i>Intake and Engegement</i> .....	29
4.2 Tahap Asesmen .....	30

4.3	Tahap Rencana Intervensi .....	36
4.4	Tahap Intervensi .....	37
4.5	Tahap Evaluasi .....	43
4.6	Tahap Terminasi dan Rujukan.....	44
BAB V PRAKTIK BAIK PRAKTIKUM INSTITUSI .....		46
5.1	Gambaran Integrasi/Keterkaitan/Saling Melengkapi Metode <i>Case Work</i> dan <i>Group Work</i> dan Capaian terbaik dari Praktikum Instirusi.....	46
5.2	Refleksi Praktikan .....	46
5.3	Keterlibatan Praktikan dalam Kegiatan Lainnya di Lokasi Sentra Terpadu/Sentra dan Institusi Lainnya .....	47
5.4	Tantangan Praktikum Institusi.....	49
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN .....		51
6.1	Simpulan .....	51
6.2	Rekomendasi .....	52
DAFTAR PUSTAKA .....		53
LAMPIRAN .....		55

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT PTLGU Cikarang Listrindo .....	24
Gambar 4. 4 Tools Asesmen: Ecomap.....	33
Gambar 4. 5 Tools Asesmen: <i>Quadrant Strength</i> .....	34
Gambar 4. 6 Tools Asesmen: Genogram.....	36

## DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Matriks Jadwal Wawancara Asesmen Klien .....	31
Tabel 4. 2 <i>Tools</i> Asesmen: BPSS.....	32
Tabel 4. 3 Matriks Indikator Inisiatif Klien.....	34
Tabel 4. 4 Matriks Rencana Intervensi .....	37
Tabel 4. 5 Matriks Intervensi Klien: <i>Social Case Work</i> (SCW) .....	38
Tabel 4. 6 Catatan Proses Intervensi Klien S .....	39
Tabel 4. 7 Matriks Intervensi Klien: <i>Social Group Work</i> (SGW).....	41
Tabel 4. 8 Matriks Evaluasi Klien .....	43

## DAFTAR FOTO

Foto 4. 1 Dokumentasi <i>Engagement &amp; Intake</i> dengan Klien.....	30
Foto 4. 2 Dokumentasi Kontrak dengan Klien.....	30
Foto 4. 3 Dokumentasi Asesmen.....	32
Foto 4. 4 Dokumentasi Terminasi bersama Klien .....	45

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 1 Berita Acara (BA) <i>Case Conference</i> .....	55
Lampiran 1. 2 Absensi <i>Case Conference</i> 1.....	55
Lampiran 1. 3 Absensi Supervisi & Penjemputan .....	55
Lampiran 1. 4 Absensi <i>Case Conference</i> 2.....	55
Lampiran 1. 5 Formulir Terminasi dengan Klien S.....	56
Lampiran 1. 6 <i>Informed Consent</i> (Kontrak) dengan Klien S .....	56
Lampiran 1. 7 <i>Informed Consent</i> (Kontrak) Kelompok .....	56
Lampiran 1. 8 Refleksi Kelompok ( <i>Social Group Work: Education Group</i> ).....	57

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Praktikum Institusi

Kesejahteraan sosial merupakan salah satu konsen utama dalam mencapai negara yang sejahtera. Dalam mendukung hal ini, maka Kementerian Sosial mengembangkan penyelenggaraan pendidikan terkait kesejahteraan sosial, yaitu Politeknik Kesejahteraan Sosial (Poltekesos). Pada instistusi pendidikan ini, dibagi menjadi tiga program studi yaitu Pekerja Sosial, Rehabilitasi Sosial, dan Perlindungan dan Pemberdayaan Sosial. Mahasiswa yang menempuh pendidikan di Poltekesos dilatih untuk mengetahui berbagai pemecahan masalah dalam konteks sosial. Keterampilan yang diajarkan merupakan hal-hal dasar mengenai analisis masalah, asesmen, perencanaan, intervensi, terminasi, monitoring serta evaluasi terkait dengan masalah sosial dan kelompok marginal yang ada.

Tidak hanya itu, Poltekesos juga diberikan pendidikan yang lebih luas terkait berbagai lembaga dibawah naungan Pemerintah, Kementerian Sosial, serta dunia kerja seperti *Corporate Social Responsibiity* (CSR). Hal ini dapat dilihat dari kegiatan Praktikum Institusi yang laksanakan. Praktikum Institusi yang diselenggarakan merupakan kegiatan dimana seluruh mahasiswa mengimplementasikan hal-hal yang telah dipelajari selama perkuliahan berlangsung. Kegiatan ini bertempat pada Sentra dibawah naungan Kementerian Sosial, Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) dan perusahaan *Corporate Social Responsibiity* (CSR) selaku pembantu kelompok marginal ataupun Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial.

Pendekatan yang akan diimplementasikan oleh mahasiswa sebagai pelaksana Praktikum Institusi adalah melakukan tahapan pertolongan pekerjaan sosial dimulai dari *engagement*, asesmen, rencana intervensi, intervensi, evaluasi, serta terminasi dan rujukan. Pada pratktikum institusi kali ini, praktikan ditempatkan di perusahaan *Corporate Social Responsibiity* (CSR), PT Cikarang Listrindo yang mana menjadikan kelompok binaan menjadi sebuah target untuk dilakukan

tahapan pertolongan, sehingga nantinya mereka dapat meningkatkan potensi yang dimiliki dan dapat menghadapi permasalahannya sendiri (*problem solving*).

## **1.2 Tujuan dan manfaat Praktikum Institusi**

Tujuan Praktikum Institusi ini terbagi menjadi tujuan umum dan tujuan khusus, yaitu:

### 1) Tujuan umum

Tujuan umum Praktikum Institusi adalah mahasiswa mampu menguasai dan menerapkan kompetensi pekerjaan sosial generalis pada aras mikro dan mezzo pada semua tahapan pertolongan pekerjaan sosial mulai dari engagement, asesmen, penyusunan rencana intervensi, intervensi, evaluasi, sampai dengan terminasi dan rujukan.

### 2) Tujuan khusus

Tujuan khusus pada Praktikum Institusi ini adalah mahasiswa mampu untuk:

- (1) Menerapkan prinsip-prinsip dasar, nilai dan etika pekerjaan sosial dalam seluruh pelaksanaan praktikum.
- (2) Memahami dan menerapkan tahapan pertolongan pekerjaan sosial generalis.
- (3) Mengidentifikasi dan memahami beberapa teori yang digunakan dalam praktik pekerjaan sosial pada aras mikro dan mezzo serta regulasi yang relevan.
- (4) Memahami konteks praktikum dan sasaran praktikum di lembaga.
- (5) Mempraktikkan nilai, pengetahuan dan keterampilan pekerjaan sosial pada aras mikro dan mezzo, khususnya pada tahap pendekatan awal/engagement, asesmen, penyusunan rencana intervensi, intervensi, evaluasi, sampai dengan terminasi dan rujukan melalui penanganan kasus klien.

Manfaat Praktikum Institusi bagi mahasiswa adalah memperoleh pembelajaran dalam:

- (1) Diterapkannya prinsip-prinsip dasar, nilai dan etika pekerjaan sosial dalam seluruh pelaksanaan praktikum
- (2) Dipahami dan diterapkannya tahapan pertolongan pekerjaan sosial generalis.

- (3) Teridentifikasi dan dipahaminya beberapa teori yang digunakan dalam praktik pekerjaan sosial pada aras mikro dan mezzo serta regulasi yang relevan.
- (4) Dipahaminya konteks praktikum dan sasaran praktikum di lembaga
- (5) Diterapkannya nilai, pengetahuan dan keterampilan pekerjaan sosial pada aras mikro dan mezzo, khususnya pada tahap pendekatan awal/*engagement* asesmen, penyusunan rencana intervensi, intervensi, evaluasi, sampai dengan terminasi dan rujukan.
- (6) terselesaikannya penanganan satu kasus klien di lembaga lokasi praktikum.

Manfaat praktikum bagi institusi/organisasi yang dijadikan lokasi praktikum termasuk di dalamnya Sentra Terpadu/Sentra Kementerian Sosial RI, UPTD Dinas Sosial Provinsi, Yayasan dan Perusahaan adalah mendapatkan dukungan dalam pelayanan untuk seluruh penerima manfaat dari berbagai jenis permasalahan yang dilayani sesuai kekhususan institusi. Institusi/organisasi juga dapat mendokumentasikan dan mempublikasikan praktik baik yang dilakukan oleh Mahasiswa Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung. Manfaat bagi Politeknik Kesejahteraan Sosial, Praktikum Institusi merupakan wahana untuk menerapkan dan menguji efektivitas berbagai kompetensi yang telah diajarkan di kelas kepada mahasiswa; memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat langsung dalam berbagai program di institusi serta menyediakan kesempatan untuk melakukan supervisi pekerjaan sosial bagi para dosen pembimbing dari kampus.

### **1.3 Sasaran**

Adapun sasaran dari praktikum institusi ini adalah sebagai berikut:

1. Anggota dari Divisi Community Development Officer selaku yang memiliki tugas untuk menjadi pelaksanaan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PLTGU Cikarang Listrindo.
2. Anggota dalam kelompok Mitra Binaan PLTGU Cikarang Listrindo yang berpengaruh atau berhubungan dalam pelaksanaan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PLTGU Cikarang Listrindo.

## 1.4 Sistematika Penulisan Laporan

### 1. Bagian Awal

Pada bagian awal Laporan Praktikum Institusi ini, terdapat halaman judul, halaman pengesahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar gambar, halaman daftar tabel dan halaman lampiran.

### 2. Bagian Utama

Pada bagian utama Laporan Praktikum Institusi ini, terdapat beberapa bab utama yang dijadikan inti laporan, antara lain:

**BAB I PENDAHULUAN:** Bab ini memuat latar belakang, tujuan dan manfaat, sasaran dan sistematika penulisan laporan.

**BAB II LANDASAN KONSEPTUAL PRAKTIKUM INSTITUSI:** Bab ini memuat kajian teori tentang metode pekerjaan sosial, tahapan dalam proses pekerjaan sosial, peranan pekerja sosial dalam *case work* dan *group work*, tinjauan konseptual yang terkait dengan kasus yang ditangani.

**BAB III KONTEKS PRAKTIKUM INSTITUSI:** Bab ini memuat tentang gambaran umum lembaga lokasi praktikum, program/layanan yang diberikan institusi, profil penerima manfaat program/layanan institusi.

**BAB IV PENANGANAN KASUS:** Bab ini memuat tentang tahap *intake* dan *engagement*, tahap asesmen, tahap rencana intervensi, tahap intervensi, tahap evaluasi, tahap terminasi dan rujukan.

**BAB V PRAKTIK BAIK PRAKTIKUM INSTITUSI:** Bab ini memuat gambaran integrasi/keterkatian/saling melengkapi metoda *case work* dan *group work* dan capaian terbaik dari praktikum institusi, refleksi praktkan (pengalaman praktikum untuk pengembangan diri dan pengembangan profesional calon pekerja sosial, dilema etik yang dihadapi dan solusinya), keterlibatan praktikan dalam kegiatan lainnya di lokasi sentra terpadu/sentra dan institusi lainnya.

**BAB VI SIMPULAN DAN REKOMENDASI** yang megemukakan tentang simpulan (temuan-temuan penting selama di praktikum) dan

rekomendasi (untuk pengembangan layanan di sentra terpadu/sentra dan institusi lainnya). Didalam bagian penutup ini juga disempurnakan dengan daftar pustaka dan lampiran.

## **BAB II**

### **LANDASAN KONSEPTUAL PRAKTIKUM INSTITUSI**

#### **2.1 Metode Pekerjaan Sosial**

##### **2.1.1 Pekerjaan Sosial dengan Individu/Keluarga (*Case Work*)**

Pekerja sosial dengan individu merupakan bentuk dari intervensi pekerja sosial di aras mikro. Menurut Dobuis & Miley (2014) intervensi mikro dalam pekerjaan sosial meliputi individu, keluarga atau dalam kelompok kecil untuk memfasilitasi perubahan perilaku individu atau dalam relasinya dengan orang lain. Metode *casework* menurut Zastrow (2017) adalah metode yang ditujukan secara individual guna menyelesaikan masalah pribadi dan sosial, pekerja sosial diarahkan untuk membantu klien menyesuaikan diri dengan lingkungan mereka atau untuk mengubah tekanan sosial dan ekonomi tertentu yang berdampak buruk pada mereka.

Tujuan dilakukannya *social case work* berkaitan dengan tujuan eksistensi pekerja sosial itu sendiri, karena klien dari pekerja sosial adalah orang-orang yang mengalami berbagai hambatan dan permasalahan dalam memenuhi kebutuhannya. Morales dan Sheafor dalam Sukoco (2011) menyatakan tujuannya sebagai berikut:

- 1) membantu klien untuk memandang kesulitan-kesulitan yang dihadapi dengan perspektif yang segar/menyenangkan.
- 2) mempertimbangkan berbagai alternatif penyembuhan yang dapat dilakukan.
- 3) memelihara kesadaran akan kekuatannya untuk memobilisasi sumber-sumber, baik yang masih laten/terpendam maupun yang sudah aktif.
- 4) meningkatkan kesadaran diri.
- 5) mengajarkan strategi-strategi pemecahan masalah dan keterampilan interpersonal.

Teknik pekerjaan sosial dengan individu/keluarga (*casework*) yang diimplementasikan pada praktikum institusi ini adalah sebagai berikut:

- 1) *Modelling*, teknik ini sering disebut juga sebagai belajar melalui pengamatan atau peniruan (*imitation*), merupakan teknik pengubahan perilaku dengan menggunakan model-model baik hidup maupun simbolik untuk menunjukkan

suatu perilaku, pemikiran atau sikap tertentu yang perlu dikembangkan oleh klien. Tujuannya adalah untuk menekankan pentingnya pembelajaran melalui pengamatan atau meniru model peranan dan belajar tentang penguasaan yang mengikuti perilaku tersebut.

- 2) *Roleplaying*, salah satu teknik yang ada didalam *modelling*. Hal ini berkaitan dengan permainan peran sebagai suatu model pembelajaran yang bertujuan untuk membantu seseorang dalam memperoleh inspirasi dan pemahaman yang dapat mempengaruhi sikap, nilai, dan presepsinya serta mengembangkan keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah. Teknik ini biasanya dilaksanakan dengan melakukan peran yang diinginkan sehingga klien senantiasa dapat berkembang dari tindakan baru yang diperagakan.
- 3) *Motivation*, teknik ini merupakan salah satu keterampilan intervensi yang digunakan pekerja sosial untuk membangkitkan semangat, keyakinan diri, serta dorongan klien agar mampu menghadapi permasalahan dan meningkatkan fungsi sosialnya. Teknik ini berfokus pada upaya memperkuat potensi yang dimiliki klien, menumbuhkan harapan bahwa perubahan itu mungkin, serta membantu klien menetapkan tujuan yang realistis. Pekerja sosial juga memberikan dorongan, umpan balik positif, dan membantu klien mengatasi hambatan psikologis yang menghalangi motivasi.

Adapun keterampilan yang ada pada *social case work*, antara lain: *attending*, mendengarkan aktif, empati tingkat dasar, memberikan umpan balik; Komunikasi tingkat menengah: Empati dan probing; Komunikasi tingkat mahir: membantu klien menyampaikan “ceritanya”, membantu klien untuk “menantang” diri sendiri, empati tingkat mahir, *self disclosure*/membuka diri pekerja sosial. Pada praktikum institusi ini, praktikan mengimplementasikan segala keterampilan *case work* sebagai keterampilan untuk menggali informasi terkait klien.

### 2.1.2 Pekerjaan Sosial dengan Kelompok (*Group Work*)

Pekerja sosial dengan kelompok merupakan bentuk dari intervensi pekerja sosial di aras mezzo. Menurut Zastrow (2017) sistem mezzo dalam pekerjaan sosial

berkenaan dengan beberapa kelompok kecil, yaitu keluarga, kelompok kerja, dan kelompok-kelompok sosial lainnya.

Tujuan pekerjaan sosial dengan kelompok, sebagaimana yang dikemukakan oleh Albert S. Alisi dalam Garvin (1987), bahwa:

- 1) Korektif, memberikan pengalaman-pengalaman untuk perbaikan dan pengembangan terhadap disfungsi personal dan sosial ataupun perpecahan individu atau dalam berbagai situasi sosial.
- 2) Preventif, mencegah perpecahan pribadi dan sosial dimana terjadi kemunduran yang berpotensi membahayakan.
- 3) Pertumbuhan dan perkembangan yang normal, memudahkan proses pertumbuhan dan perkembangan normal anggota-anggota kelompok, terutama selama masa-masa tertentu yang menekan (*stressfull*) dalam siklus kehidupan.
- 4) Peningkatan pribadi, mencapai secara lebih besar pencapaian cita-cita (*self-fulfillment*) dan peningkatan pribadi melalui hubungan-hubungan interpersonal yang berarti dan merangsang (*stimulating*).
- 5) Tanggungjawab dan partisipasi warga, menanamkan nilai-nilai demokratis dikalangan anggota-anggota kelompok, dibantu untuk terlibat secara bertanggungjawab baik sebagai anggota kelompok, sebagai individu-individu maupun sebagai partisipan aktif dalam masyarakat.

Menurut Koswara, dkk (2013), *groupwork* adalah metode pokok pekerja sosial yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada individu-individu melalui kelompok. Garvin (1987) menyatakan bahwa ada 9 tipe kelompok dalam *groupwork* yang digunakan sebagai teknik pertolongan, antara lain; *social conversation groups* (kelompok percakapan sosial), *recreation groups* (kelompok-kelompok rekreasi), *recreation skill groups* (kelompok-kelompok rekreasi keterampilan), *educational group* (kelompok pendidikan), *problem solving decision making groups* (kelompok pemecahan masalah dan pengambilan keputusan), *self help groups* (kelompok bantu diri), *socialization groups* (kelompok sosialisasi), *therapeutic groups* (kelompok penyembuhan), dan *sensitivity group* (kelompok melatih kepekaan).

Dalam praktikum institusi ini, tipe kelompok yang dipakai adalah tipe edukasional (*educational group*). *Educational Group* dinyatakan oleh Garvin dalam Koswara, dkk (2013:12) bahwa:

“Fokus kelompok ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan mempelajari keterampilan-keterampilan yang lebih kompleks. Pemimpin dari kelompok ini biasanya seorang profesional yang benar-benar terlatih dan ahli dalam bidang-bidang tertentu.”

Kelompok ini dipilih karena praktikan mengambil potensi klien yang berperan sebagai pemimpin dan praktikan ingin melakukan bantuan penguatan dengan memberikan edukasi terkait pemimpin agar potensi klien dapat terbangun lebih baik.

Garvin (1969) mengemukakan terkait dengan teknik-teknik yang dipakai dalam pelaksanaan *groupwork*, antara lain:

- 1) *Techniques for changing individual perception* (teknik untuk mengubah persepsi individu). Salah satu fungsi penting dalam teknik ini adalah pengaruh dalam perubahan persepsi anggota tentang realita. Gagasan reliabilitas bertumpu pada argumen bahwa ketika beberapa orang melihat hal yang sama, kemungkinan besar hal tersebut akan menghasilkan pandangan yang berbeda dari setiap orang. Dalam *group work* prinsip ini dapat terjadi melalui beberapa cara, yaitu ketika ada pertanyaan mengenai keakuratan pandangan anggota, pekerja akan meminta orang lain untuk memberikan pandangan ataupun persepsi mereka terhadap perilaku anggota serta perilaku orang tersebut.
- 2) *Techniques for changing individual cognitions* (teknik mengubah kognisi individu). Teknik ini mengubah kognisi individu dalam kelompok menjadi tugas yang kompleks dan penting. Pekerja sosial sering kali berupaya untuk membantu individu dalam kelompok untuk mengatasi pikiran atau keyakinan yang mungkin menghambat perkembangan mereka.
- 3) *Techniques for changing individual affects* (teknik mengubah perasaan individu). Mengubah perasaan individu (*affects*) adalah bagian penting dari pekerjaan untuk membantu anggota kelompok merasa lebih baik dan berfungsi lebih baik secara emosional. Bagian ini dapat disebut “ekspresi emosi,” karena selain membantu anggota kelompok untuk menjadi lebih rileks dan kurang

tegang dalam situasi tertentu, dampak utama dari kelompok adalah meningkatkan kesadaran dan kemampuan anggota untuk mengungkapkan emosi mereka. Ini dapat difasilitasi oleh pekerja sosial melalui berbagai metode, salah satunya adalah dengan meminta anggota untuk memberikan umpan balik kepada individu tentang jenis emosi yang dia komunikasikan, baik melalui kata-kata maupun ekspresi nonverbal.

- 4) *Techniques for changing individual actions* (teknik untuk mengubah tindakan seseorang). Dalam konteks pekerja sosial dengan kelompok, mengubah tindakan individu adalah hal yang esensial untuk membantu anggota kelompok mencapai perubahan positif dalam kehidupan mereka. Ada sejumlah teknik yang dapat digunakan oleh pekerja sosial untuk merangsang perubahan tindakan individu dalam kelompok ini.
- 5) *Techniques for helping individuals solve problems* (teknik membantu individu menyelesaikan masalah). Cara-cara yang baru saja dijelaskan tentang bagaimana kelompok dapat membantu anggotanya sebenarnya merupakan bentuk pemecahan masalah di mana perubahan diterapkan untuk mengatasi masalah. Pemecahan masalah dapat digunakan untuk menentukan tindakan yang akan diambil oleh kelompok, menemukan solusi untuk masalah yang memengaruhi beberapa anggota, atau menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh satu anggota.
- 6) *Techniques for structuring the member's role* (teknik menyusun peran anggota). Prosedur-prosedur dalam konteks kelompok didasarkan pada ide bahwa anggota dapat memengaruhi satu sama lain melalui interaksi langsung. Di samping itu, kelompok, dengan bantuan pekerja sosial, dapat mencoba mempengaruhi perubahan pada seorang anggota dengan memberikannya peran tertentu dalam kelompok. Harapan anggota terhadap peran yang mereka jalankan kemudian menjadi kunci untuk mencapai perubahan yang diinginkan oleh mereka. Pekerja sosial dengan izin kelompok dapat menetapkan tugas dan peran, yang juga dapat dilaksanakan oleh kelompok itu sendiri dengan bimbingan pekerja sosial untuk dapat membuat keputusan.

Dalam pengimplementasian teknik *group work* pada praktikum institusi ini, praktikan mengambil beberapa teknik yang sesuai untuk permasalahan dalam meningkatkan inisiatif klien dengan memberikan edukasi dan mengupayakan perubahan tingkah laku klien. Maka dari itu, teknik yang digunakan antara lain; *techniques for changing individual perception* (untuk mengubah persepsi klien dalam menjalankan peran sebagai pemimpin) dan *techniques for changing individual actions* (untuk mengubah perilaku klien yang kurang motivasi internal).

Pada keterampilan mezzo, pekerja sosial harus memiliki keterampilan komunikasi termasuk dengan membangun relasi dan komunikasi pada pendekatan awal. Adapun keterampilan asesmen pendukung yang dilakukan praktikan pada praktikum institusi ini, antara lain: *facilitation* (memfasilitasi kelompok), *explanation* (memberikan arahan terkait dengan kegiatan yang akan dilaksanakan), *brainstorming* (bersama-sama berdiskusi terkait studi kasus untuk mencapai pemahaman yang setara), dan *reflection* (memberikan refleksi terhadap kegiatan yang telah dilaksanakan).

## **2.2 Tahapan Engagement dalam Proses Pekerjaan Sosial**

### *2.2.1 Engagement*

Dalam Sukoco (2011), tahap ini merupakan tahap permulaan untuk memberikan pertolongan. Pada tahap ini, pekerja sosial perlu membangun relasi pertolongan agar terjalinnya kepercayaan akan diri dan kompetensi pekerja sosial. Sembari membangun relasi pertolongan, pekerja sosial melakukan wawancara untuk menanyakan hal-hal yang berkaitan dengan klien, masalah, dan lingkungan sosialnya. Di tahap ini mulai terjadi keterlibatan pekerja sosial dalam diri, situasi, dan masalah klien. Pekerja sosial menciptakan komunikasi dan merumuskan hipotesa-hipotesa pendahuluan mengenai permasalahan klien.

### *2.2.2 Asesmen*

Sukoco (2011) mengemukakan bahwa tahap ini merupakan tahap dimana pekerja sosial mengumpulkan data tentang diri klien, lingkungan sosial, termasuk orang atau sistem sosial yang terkait dengan klien dan masalah yang

dialami/diderita klien. Pekerja sosial menaksir situasi, data, fakta-fakta dasar, perasaan-perasaan orang dan keadaan-keadaannya untuk dipahami dan dihayati.

### 2.2.3 Rencana Intervensi

Birkenmaier (2017) mengemukakan bahwa perencanaan merupakan bagian integral dari proses perubahan. Rencana menggambarkan cara pekerja sosial dan klien bekerjasama untuk mencapai tujuan klien. Dalam mengembangkan rencana, klien dan pekerja sosial diwajibkan untuk menilai atau mengevaluasi opsi, sumber daya, hambatan, preferensi klien, dan sasaran yang disepakati, bersama dengan metode yang ditetapkan untuk mencapai sasaran tersebut.

### 2.2.4 Evaluasi

Menurut Sukoco (2011), tahap ini merupakan tahap pengukuran sebagai tolak ukur tercapainya suatu tujuan. Hal ini terkait dengan pemberian penilaian terhadap pencapaian tujuan pertolongan yang dilakukan, baik ditinjau melalui proses pertolongan yang sukses maupun yang gagal.

### 2.2.5 Terminasi dan Rujukan

Menurut Birkenmaier (2017), terminasi dan rujukan merupakan pengakhiran hubungan denganklien, atau pemutusan hubungan kerja yang menjadi fokus pekerja sosial. Proses ini mencakup peninjauan pekerjaan dan pencapaian, pembahasan perkembangan hubungan kerja, dan perencanaan untuk mempertahankan perubahan yang telah dicapai.

## **2.3 Peran Pekerja Sosial dalam *Case Work* dan *Group Work***

Dalam memberikan bantuan kepada klien, pekerja sosial dapat menjalankan berbagai peran sekaligus, yang disesuaikan dengan kondisi dan situasi klien yang ditangani. Edi Suharto (2007) menyatakan bahwa model pelayanan sosial bagi karyawan merupakan salah satu bentuk intervensi pekerjaan sosial yang paling

umum dilakukan di perusahaan. Adapun peran pekerja sosial yang diimplementasikan dalam praktikum institusi ini, antara lain:

- 1) Fasilitator: sebagai fasilitator, pekerja sosial bertugas untuk memfasilitasi kesenjangan pengetahuan, sikap, dan keterampilan yang dihadapi penerima manfaat, juga bertugas untuk melakukan evaluasi dan monitoring terhadap berbagai indikator capaian program.
- 2) Konselor: sebagai konselor, pekerja sosial memberikan assesmen dan konseling terhadap individu, keluarga atau kelompok. Sosiater membantu mereka mengartikulasikan kebutuhan, mengidentifikasi dan mengklarifikasi masalah, memahami dinamika atau penyebab masalah, menggali berbagai alternatif dan solusi, dan mengembangkan kemampuan mereka secara lebih efektif dalam menghadapi permasalahan yang timbul.
- 3) Broker: ketika menjalankan peranan broker, pekerja sosial menghubungkan pegawai yang dibantunya dengan sumber-sumber yang teradapat di dalam maupun di luar perusahaan.
- 4) Mediator: tugas utama pekerja sosial dalam menjalankan peran ini adalah menjembatani konflik antara dua atau lebih individu atau sistem serta memberikan jalan keluar yang dapat memuaskan semua pihak berdasarkan prinsip “*win-win solution*” (sama-sama diuntungkan).
- 5) Pendidik atau pelatih: pekerja sosial memberikan informasi dan penjelasan-penjelasan mengenai opini dan sikap-sikap tertentu yang diperlukan.
- 6) Analis atau Evaluator: Pekerja sosial mengumpulkan informasi dan mengevaluasi dinamika organisasi, lingkungan, kebijakan-kebijakan atau peraturan-peraturan dan dampaknya terhadap perusahaan.
- 7) Pengembang Program: Dalam melakukan peranan ini, pekerja sosial mengidentifikasi dan menerapkan program-program baru guna memenuhi kebutuhan perusahaan.

## **2.4 Tinjauan Konseptual yang terkait dengan kasus yang ditangani**

### **2.4.1. Pekerjaan Sosial dalam *Setting* Industri**

Pekerjaan sosial dalam setting industri atau yang dikenal dengan pekerjaan sosial industri (PSI), merupakan bidang praktik yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan sosial dan kemanusiaan di dunia kerja melalui beragam intervensi dan penerapan metode pertolongan. Tujuan utamanya adalah menjaga keseimbangan antara individu dengan lingkungan kerjanya. Dalam pelaksanaannya, PSI tidak terbatas pada kegiatan *Community Development* (Comdev) atau *Corporate Social Responsibility* (CSR) saja, melainkan juga mencakup penanganan kebutuhan individu maupun keluarga, hubungan antarpegawai dalam perusahaan, hingga hubungan yang lebih luas antara tempat kerja dengan masyarakat.

Dalam *National Association of Social Workers* (NASW), pekerjaan sosial industri dapat didefinisikan sebagai lapangan praktik pekerjaan sosial yang secara khusus menangani kebutuhan-kebutuhan kemanusiaan dan sosial di dunia kerja melalui berbagai intervensi dan penerapan metode pertolongan yang bertujuan untuk memelihara adaptasi optimal antara individu dan lingkungannya, terutama lingkungan kerja. Dalam konteks ini, pekerja sosial dapat menangani berbagai kebutuhan individu dan keluarga, relasi dalam perusahaan, serta relasi yang lebih luas antara tempat kerja dan masyarakat.

### **2.4.2. Pengertian Kepemimpinan**

Wirawan dalam Khilmiyah (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemimpin menciptakan visi, mempengaruhi sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma dan hal lainnya dari pengikut untuk merealisasikan visi. Stogdill (1950), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses/tindakan yang mempengaruhi aktivitas kelompok yang terorganisasi dalam usaha menetapkan dan pencapaian tujuan.

Menurut Wahjosumidjo (2002) dalam Khilmiyah (2015: 6) mengemukakan bahwa:

“Kepemimpinan dalam praktek organisasi mengandung konotasi menggerakkan, mengarahkan, membimbing, melindungi, membina,

memberikan teladan, memberikan dorongan, memberikan bantuan, dan sebagainya.”

Demikian juga dengan C.A. Weber dalam bukunya : *Fundamental of Educational Leadership* dalam Indrafachrudi (1993: 12) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut :“*Leadership is the process by which people are induced to move forward toward some goal or purpose*”. Hal ini berarti kepemimpinan adalah proses di mana orang yang diperintah agar mau bergerak maju ke arah sasaran atau tujuan.

Selanjutnya, Sarros dan Butchatsky (1996:17) mengemukakan “*leadership is defined as the purposeful behavior of influencing others to contribute to a commonly agreed goal for the benefit of individual as well as the organization or common good*”. Menurut definisi tersebut, kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu perilaku yang bertujuan untuk mempengaruhi orang lain dan berkontribusi kepada individu ataupun organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Dari berbagai ahli yang telah mengungkapkan pengertian kepemimpinan, maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain, dari sikap, perilaku, pendapat, nilai-nilai, norma, dengan memberikan bimbingan yang baik dan dapat mengarahkan untuk mencapai tujuan bersama.

#### 2.4.3. Sifat dan Karakteristik Kepemimpinan

Sifat dan karakteristik kepemimpinan menurut Stogdill (1974), ada 10 poin penting yang harus dilaksanakan sebagai pemimpin, antara lain:

- 1) Orientasi pada keberhasilan, poin ini mengemukakan terkait dengan pemimpin yang berfokus pada tujuan, memiliki standar yang tinggi, dan berusaha mencapai hasil yang terbaik.
- 2) Ketekunan, poin ini mengemukakan terkait pemimpin yang dapat konsisten dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi hambatan yang ada.
- 3) Pemahaman, pemimpin harus dapat memahami situasi,kebutuhan orang lain, dan konteks organisasi secara menyeluruh.
- 4) Inisiatif, sebagai pemimpin juga harus mengambil langkah terlebih dahulu tanpa harus menunggu arahan dan mampu menciptakan peluang.

- 5) Keyakinan diri, percaya kepada kemampuan yang dimiliki hingga dapat mengambil keputusan dengan tegas.
- 6) Tanggung jawab, bersedia untuk memenuhi kewajiban sebagai pemimpin dan berani mengambil konsekuensi atas keputusan yang diambil.
- 7) Suka bekerja sama, dapat membangun kolaborasi, menghargai kontribusi yang telah dilaksanakan dalam tim, dan tidak bekerja secara individualis.
- 8) Toleransi, seorang pemimpin dapat menerima perbedaan, sabar, dan terbuka terhadap pandangan/pendapat orang lain
- 9) Pengaruh, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia mengikuti arahan, ide, maupun visi yang ditetapkan.
- 10) Kemampuan bersosialisasi, memiliki kemampuan untuk berinteraksi, membangun jaringan, serta menjaga hubungan baik dengan berbagai pihak.

#### 2.4.4. Pengertian Inisiatif

Inisiatif dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah kemampuan untuk mencipta atau daya cipta. Sedangkan menurut Mundandar (1990), inisiatif adalah kemampuan yang didasarkan oleh data ataupun informasi yang tersedia, menemukan banyak kemungkinan jawaban dari suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kuantitas, penggunaan yang tepat, serta keanekaragaman jawaban. Dalam Pandangan Wollfock yang dikutip oleh Mardiyanto (2008), inisiatif merupakan kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau satu pemecahan masalah. Suryana (2006), inisiatif adalah kemampuan seseorang dalam mengembangkan ide-ide dan cara baru dalam memecahkan masalah dan menemukan peluang (*thinking new things*). Selanjutnya, Spencer dan Spencer (1993) juga mengemukakan terkait dengan inisiatif yang merupakan hal penting karena inisiatif menggerakkan sesuatu tanpa diminta, meningkatkan hasil kerja, menghindari kesalahan, dan menemukan atau menciptakan kesempatan baru.

Pengertian yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa inisiatif merupakan bentuk kemampuan individu dalam melakukan suatu hal tanpa perlu adanya dorongan ataupun arahan yang mendukung individu tersebut dalam

melakukan sesuatu, serta dapat mengembangkan ide dan memecahkan permasalahan yang timbul.

#### 2.4.5. Aspek Inisiatif

Menurut Freese, Garst dan Fay (2007) dalam Wulandari (2010), *personal initiative* (PI) merupakan perilaku aktif yang mengarah pada hasil pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tiga aspek penting, antara lain:

##### 1) *Self-starting*

Dalam poin ini, dijelaskan bahwa *self-starting* adalah suatu tindakan yang nyata untuk mencapai suatu tujuan yang ingin dicapai tanpa adanya tekanan, syarat tertentu, dan tanpa adanya perintah/arahan.

##### 2) *Proactive*

Poin ini merujuk kepada sikap proaktif yang memiliki fokus jangka panjang dan bukan hanya menunggu, tapi bereaksi setiap ada kesempatan. Fokus jangka panjang pada pekerjaan memungkinkan individu untuk mempertimbangkan berbagai hal yang akan datang, yaitu permintaan yang baru, permasalahan baru, atau permasalahan yang pernah terjadi, dan kesempatan yang akan muncul serta bereaksi langsung saat itu juga.

##### 3) *Presistent*

Hal ini mengemukakan terkait dengan kegigihan. Kegigihan adalah keuletan dalam mengatasi rintangan atau hambatan, yang dilandasi rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

#### 2.4.6. Ciri-ciri inisiatif

Sund dalam Slameto (2003) mengemukakan terkait dengan ciri-ciri orang yang inisiatif, antara lain:

- 1) Hasrat keingintahuan yang besar. Orang yang memiliki inisiatif yang tinggi, biasanya memiliki pengetahuan yang tinggi juga, mereka biasanya tidak puas dengan informasi yang ada dan selalu mengusahakan untuk menggali lebih dalam agar dapat memahami suatu hal.

- 2) Bersikap terbuka dalam pengalaman baru. Sikap ini diartikan sebagai tidak menutup diri dari berbagai hal yang belum pernah dialami. Mereka mampu untuk mencoba suatu hal baru, menerima gagasan, serta belajar dari pengalaman orang lain sehingga mereka akan lebih mudah berinteraksi dan berkembang.
- 3) Panjang akal. Hal ini mengemukakan terkait dengan kecerdasan dan kemampuan seseorang untuk menemukan segala cara untuk menghadapi permasalahan yang muncul. Dalam situasi ini, mereka mampu untuk mencari solusi alternatif dan jalan keluar yang mungkin tidak terpikirkan oleh orang lain.
- 4) Keinginan untuk menemukan dan meneliti. Individu memiliki dorongan yang kuat untuk melakukan penemuan dan penelitian. Individu tersebut cenderung tidak puas dengan jawaban yang dangkal, melainkan berusaha menyelidiki lebih jauh, menguji dan membuktikan sesuatu sebelum menerima kebenaran, sehingga membuat mereka kritis dan analitis.
- 5) Cenderung menyukai tugas yang berat dan sulit. Dalam poin ini, individu lebih merasa tertantang jika menghadapi hal yang kompleks, karena hal ini dapat dijadikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan diri dan menemukan solusi yang lebih bermakna. Sehingga individu tersebut dapat menunjukkan keberanian dan ketekunan saat bekerja.
- 6) Cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan. Orang yang memiliki inisiatif tidak akan puas dengan penjelasan yang singkat/tidak menyeluruh. Sehingga akan ada usaha untuk memperoleh jawaban menyeluruh sebagai bantuan untuk mengambil keputusan dan melangkah.
- 7) Memiliki dedikasi bergairah secara aktif dalam melaksanakan tugas. Individu yang memiliki inisiatif akan penuh semangat dan energi. Dedikasi ini terlihat dalam keterlibatan yang tinggi, kesungguhan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta keaktifan dalam setiap proses.
- 8) Berpikir fleksibel. Fleksibilitas berpikir dapat membuat seseorang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan situasi. Mereka tidak kaku dalam menggunakan satu cara saja, melainkan dapat melihat masalah dari berbagai sudut yang berbeda serta mencari strategi baru jika yang lama tidak berhasil.

9) Menanggapi pertanyaan yang diajukan serta cenderung memberi jawaban yang lebih banyak. Orang yang berinisiatif cenderung responsif terhadap pertanyaan. Mereka tidak hanya menjawab secara singkat, tetapi memberikan jawaban yang lebih luas dan kaya informasi. Hal ini menunjukkan pemikiran yang terbuka serta kemampuan untuk mengembangkan ide-ide lebih jauh.

Sembilan poin yang telah dikemukakan menunjukkan bahwa seseorang yang inisiatif pasti memiliki kesembilan poin tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki inisiatif maka individu tersebut tidak mampu menjalankan kesembilan poin tersebut dan hanya mampu memenuhi beberapa poin.

#### 2.4.7. *Modelling*

Modeling sering disebut juga sebagai belajar melalui pengamatan atau peniruan (*imitation*), merupakan teknik pengubahan perilaku dengan menggunakan model-model baik hidup maupun simbolik untuk menunjukkan suatu perilaku, pemikiran atau sikap tertentu yang perlu dikembangkan oleh klien. Tujuan dalam dijalankan *modelling* didasari oleh *social learning theory* yang menekankan pentingnya pembelajaran melalui pengamatan atau meniru model peranan dan belajar tentang penguatan yang mengikuti perilaku tersebut.

Teknik *modelling* ini digunakan untuk menghilangkan perilaku yang tidak diinginkan, mengurangi perasaan takut yang berlebihan, mempermudah pembelajaran perilaku sosial, dan untuk memperkuat atau mengurangi perilaku yang sudah dipelajari sebelumnya. Contoh penggunaan modeling untuk membantu klien yang mengalami kecemasan, *post-traumatic stress disorder*, *specific phobias*, *obsessive-compulsive disorder*, *eating disorder*, *attention-deficit/hyperactivity disorder*, *conduct disorder*. Teknik ini juga dapat digunakan untuk membantu individu mencapai keterampilan seperti public speaking atau assertiveness. Namun dalam pelaksanaan praktikum ini, *modelling* dipakai untuk memperbaiki perilaku klien dengan menampilkan perilaku yang diinginkan.

Dalam melaksanakan *modelling*, maka ada beberapa tahapan yang perlu dilakukan, antara lain:

- 1) Melakukan asesmen untuk mengungkapkan permasalahan klien, menentukan target perilaku yang perlu dipelajari atau diubah, menggambarkan perilaku yang diinginkan, dan menjelaskan konsekuensi yang mungkin diterima oleh klien ketika klien dapat menampilkan perilaku yang dimodelkan.
- 2) Klien mengamati model dalam menampilkan perilaku yang diinginkan. Sebaiknya model juga menampilkan perilaku yang tidak efektif dan juga perilaku yang efektif, sehingga klien dapat mempelajari konsekuensi dari masing-masing perilaku yang ditampilkan.
- 3) Menentukan bentuk-bentuk model:
  - (1) *Live model*, adalah mengamati orang secara nyata, biasanya terapis dalam menampilkan perilaku yang diinginkan.
  - (2) *Symbolic model*, termasuk model-model yang difilmkan, foto, gambar dan mainan, atau self-modeling yaitu klien yang menampilkan perilaku yang diinginkan kemudian difilmkan sehingga klien dapat melihat secara berulang kali perilakunya dan memberikan penilaian.
  - (3) *Participant modeling*, yaitu terapis menjadi model perilaku bagi peristiwa yang membangkitkan kecemasan dan mengajarkan kepada klien untuk melakukan perilaku tersebut. Pertama klien mengamati terapis pada saat mendekati objek yang ditakuti, kemudian mendorong dan memberikan dukungan kepada klien untuk menampilkan perilaku tersebut (Misal: takut terhadap anjing).
  - (4) *Covert modeling*, yaitu dengan meminta klien untuk mengembangkan imajinasinya, memvisualisasikan perilaku tertentu pada saat terapis menggambarkan situasi imajiner secara detail.
- 4) *Role-playing*. Untuk memberi kesempatan kepada klien menirukan perilaku yang dimodelkan dan untuk memperkuat perilaku yang dipelajari. Dalam role-playing ini terapis sering menggunakan juga teknik *coaches*, *prompts*, dan *shaping*. Pada saat role-playing perlu juga memberikan feedback dan reinforcement terhadap penampilan perilaku klien untuk memotivasi klien. Feedback dapat diberikan dalam bentuk persetujuan, dorongan atau koreksi dengan saran-saran.

Dari keempat tahapan tersebut, praktikan telah menjalankan seluruh tahapan yang akan dijelaskan secara rinci implementasinya dalam bab berikutnya. Teknik ini dipilih dengan memakai bentuk *symbolic model* dengan memberikan film karena hal ini merupakan salah satu kesukaan klien, yaitu menonton YouTube. Sehingga hal ini akan mempermudah implementasi dan senantiasa memberikan perubahan kepada klien.

## **2.5 Regulasi yang Mendukung Penanganan kasus**

- 1) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial
- 2) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2019 tentang Pekerjaan Sosial
- 3) Undang-undang Republik 47 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas
- 4) Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan
- 5) Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Perseroan Terbatas
- 6) Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Keterbatasan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Program Penilaian Perangkat Kerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup
- 7) Pedoman Praktikum Institusi Program Studi Pekerjaan Sosial Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung Tahun 2025

## **BAB III**

### **KONTEKS PRAKTIKUM INSTITUSI**

#### **3.1 Gambaran Umum Institusi Lokasi Praktikum**

Dalam praktikum institusi kali ini, praktikan mendapat kesempatan untuk melaksanakan praktik kerja di dunia industri, yaitu pada perusahaan yang bergerak di bidang *Corporate Social Responsibility* (CSR). Tempat pelaksanaan praktikum adalah PT Cikarang Listrindo Tbk, tepatnya di salah satu pembangkit listrik di kawasan industri Jababeka, yakni PLTGU Cikarang Listrindo Jababeka Plant.

PT PLTGU Cikarang Listrindo berlokasi di Jalan Jababeka Raya, Blok R, Desa Wangunharja, Kecamatan Cikarang Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, 17550. Perusahaan ini memiliki tiga kawasan pembangkit dan satu kantor pusat. Tiga kawasan pembangkit tersebut berada di kawasan Industri Jababeka, kawasan Industri MM-2100, dan kawasan Babelan. Adapun kantor pusat beralamat di World Trade Centre 1 lantai 17, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 29–31, Jakarta.

Perusahaan resmi berdiri pada 28 Juli 1990 dengan nama PT Cikarang Listrindo, berdasarkan Akta No. 187 yang dibuat oleh Lukman Kirana, S.H., Notaris di Jakarta. Pada 17 Maret 1992, perusahaan memperoleh izin No. 29/MMP/KKI III/1992 dari Menteri Muda Perindustrian untuk memasok listrik secara eksklusif ke lima kawasan industri di wilayah Cikarang dan Cibitung. Izin ini kemudian diperbarui melalui Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral No. 5045 12/43/600.3/2006, yang memberikan “Izin Usaha Listrik untuk Memasok Listrik bagi Publik” selama 30 tahun terhitung sejak 11 Desember 2006.

Operasional perusahaan dimulai pada tahun 1993 dengan membangun pembangkit listrik berbahan bakar gas berkapasitas total 60 MW di Jababeka, Cikarang. Seiring waktu, kapasitas produksi terus ditingkatkan melalui pembangunan pembangkit listrik berbahan bakar gas dan uap, hingga pada 2016 mencapai kapasitas total 864 MW dengan cadangan 2x109 MW, salah satunya di kawasan MM-2100.

Pada tahun 2017, perusahaan memperluas usahanya dengan mengoperasikan pembangkit listrik berbahan bakar batubara di Babelan dengan kapasitas 2x140 MW yang dilengkapi sistem transmisi 150 kV sepanjang sekitar 30 km. Komitmen dalam pengembangan energi terbarukan diwujudkan pada 2018 dengan pembangunan proyek percontohan Pembangkit Listrik Tenaga Surya (PLTS) Atap berkapasitas 52,5 kWp di kantor operasional Jababeka. Selanjutnya, pada 2019 perusahaan mulai menawarkan opsi pemanfaatan energi terbarukan kepada pelanggan serta melakukan uji coba penggunaan bahan bakar nabati sebagai pengganti sebagian batubara. Pada 2021, perusahaan menyelesaikan pembangunan sistem *biofuels* handling yang memungkinkan penggunaan cangkang sawit dan serpihan kayu sebagai substitusi sebagian batubara. Hingga 2022, PT Cikarang Listrindo Tbk telah menyalurkan listrik sebesar 4.413 GWh kepada 2.595 pelanggan industri.

PT Cikarang Listrindo merupakan satu-satunya penyedia listrik swasta yang berstatus *Private Power Utility* bagi lima kawasan industri utama: Jababeka, MM-2100, East Jakarta Industrial Park, Hyundai Inti Development, dan Lippo Cikarang. Dengan dukungan infrastruktur yang terus berkembang serta potensi penyaluran listrik ke lahan industri yang belum dimanfaatkan, perusahaan memiliki peluang besar untuk tumbuh seiring pertumbuhan kawasan industri. PT Cikarang Listrindo juga didukung oleh fasilitas pembangkit listrik berstandar internasional serta tim manajemen dengan pengalaman lebih dari 250 tahun di industri pembangkitan listrik, dengan rekam jejak yang kuat dalam pembangunan, pengelolaan, pemeliharaan, serta pengembangan usaha.

### 3.1.1. Visi, Misi, Pilar, dan Tujuan PT. PLTGU Cikarang Listrindo

#### 1. Visi

Menjadi produsen listrik kelas dunia.

#### 2. Misi

Unggul dalam industri penyediaan tenaga listrik dengan kerjasama tim yang baik untuk memenuhi kebutuhan pelanggan akan tenaga listrik yang aman, andal, bersih, dan efisien dengan cara yang ramah dan profesional.

### 3. Pilar

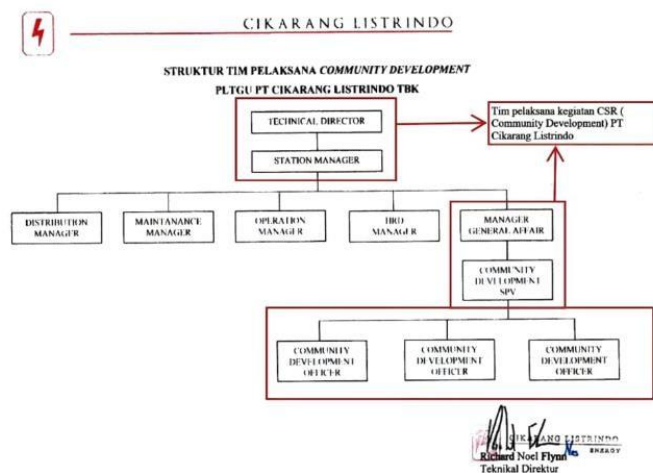
Pilar Perseroan disusun untuk menopang secara kokoh kegiatan operasional untuk mencapai visi dan misi Perseroan. 4 (empat) pilar PT Cikarang Listrindo Tbk yang diterapkan dalam kegiatan operasional Perseroan adalah sebagai berikut:

- 1) Unggul dalam Proses Kerja Keberlanjutan.
- 2) Unggul dalam Hubungan dengan Pemangku Kepentingan.
- 3) Unggul dalam Tata Kelola Perusahaan.
- 4) Unggul dalam SDM.

#### 3.1.2. Tujuan

Sejalan dengan visi dan misi perusahaan, PT Cikarang Listrindo Tbk bertujuan menjadi produsen pada pemasok listrik kelas dunia sehingga memenuhi kebutuhan tenaga listrik yang aman, handal, bersih dan efisien.

#### 3.1.3. Struktur Organisasi PT. PLTGU Cikarang Listrindo



Gambar 3. 1 Struktur Organisasi PT PTLGU Cikarang Listrindo  
Sumber: PT PTLGU Cikarang Listrindo

#### 3.1.4. Jumlah Kelompok Binaan PT. PLTGU Cikarang Listrindo

Jumlah Kelompok Binaan CSR Perusahaan Kawasan yang menjadi lokasi praktik yaitu PLTGU Cikarang Listrindo Plant Jababeka, perseroan memiliki 6 (enam) desa binaan dengan kelompoknya masing-masing yang merupakan

implementasi dari program Tanggung Jawab Sosial perseroan. Adapun desa-desa yang terpilih adalah sebagai berikut:

- 1) Desa Wangunharja dengan kelompok Percepatan Penanganan Penurunan Angka Stunting (SERASI) Sehat, Sejahtera, Berseri.
- 2) Desa Karangharja dengan kelompok Bank Sampah, kelompok Budidaya Maggot, kelompok Budidaya Ikan Patin, Nila dan Lele. Selain itu terdapat juga kelompok BUMDesa Gatot Kaca.
- 3) Desa Labansari dengan Tim Kerja Masyarakat Siaga Bencana (TKMSB), kelompok Eco-Village dan kelompok Bank Sampah Barokah.
- 4) Desa Sumberjaya dengan kelompok Pengolahan Limbah Kertas Yayasan ODGJ Al-Fajar Berseri.
- 5) Desa Kertarahayu dengan kelompok Desa Wisata KITA
- 6) Desa Muaragembong dengan Kelompok Bahagia Berkarya (KEBAYA) yang berfokus dalam pemudidayaan tanaman mangrove dan olahan makanan minuman mangrove.
- 7) Desa Wanajaya dengan kelompok B2M004, Bersama Berkarya Membangun RT 004 dengan budidaya lele kelompok Mina Tirta Jaya (MTJ), Bank Sampah Mutiara 04, dan Kelompok Tani.

#### 3.1.5. Prosedur Pelayanan Perusahaan

Pelayanan yang dilakukan oleh PT Cikarang Listrindo Tbk adalah menjual listrik kepada pelanggan secara langsung dengan melakukan perjanjian jual beli tenaga listrik secara langsung.

#### 3.1.6. Pendapatan Perusahaan

PT Cikarang Listrindo Tbk merupakan Perusahaan swasta penyedia listrik pertama yang tercatat dalam Bursa Efek Indonesia (BEI) dan memberikan tingkat pengembalian yang konsisten kepada para pemegang saham. Selain merupakan Perusahaan terbuka, PT Cikarang Listrindo Tbk juga melayani lebih dari 2.500 pelanggan yang terdiri dari beberapa perusahaan multinasional dan besar serta terdiversifikasi di berbagai sektor industri. Perseroan juga memasok listrik ke PLN

melalui perjanjian jual beli tenaga listrik. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pendanaan dari PT Cikarang Listrindo Tbk terdapat dua pemasok utama, yakni dari investasi saham di Bursa Efek Indonesia (BEI) yang saat ini ada sejumlah 19.746 pemegang saham dan juga keuntungan dari proses jual beli tenaga listrik.

### 3.1.7. Jaringan Kerja

Jaringan kerja PT Cikarang Listrindo Tbk terbagi di lima Kawasan industri utama, yaitu Kawasan Industri Jababeka, MM-2100, *East Jakarta Industrial Park*, Hyundai Inti Development, Lippo Cikarang serta berbagai industri yang beroperasi di Kawasan-kawasan tadi. Selain itu, jaringan kerja perseoran terjalin lewat lebih 2.500 pelanggan yang terdiri dari Perusahaan-perusahaan multinasional ada besar dari tiap sektor mulai dari otomotif, elektronik, plastik dan lain-lain.

Program Pemberdayaan Masyarakat Perusahaan Dalam kaitannya dengan CSR sebagai bentuk Tanggung Jawab Sosial Lingkungan (TJSL) dari Perusahaan, PLTGU Cikarang Listrindo memiliki beberapa program yang berkaitan dengan pemberian bantuan dan pemberdayaan masyarakat di daerah sekitar perusahaan yang potensial dan termasuk dalam ring 1 (satu) lokasi binaan Perusahaan. Sesuai dengan komitmennya, PTGU Cikarang Listrindo telah melakukan pemberdayaan melalui 6 (enam) desa binaan dengan membentuk kelompok di setiap desa binaannya. Pada ring 1 (satu), lokasi binaan bertempat di wilayah yang paling dekat dengan Perusahaan yaitu Desa Wangunharja yang berfokus pada Kesehatan Masyarakat dan Desa Karangharja dengan fokus budidaya Sumber Daya Alam. Untuk ring 2 (dua), lokasi terletak di Desa Labansari yang berfokus pada tanggap bencana dan Desa Sumberjaya dengan fokus pemberdayaan pendauran ulang kertas. Sedangkan ring 3 (tiga) memiliki lokasi yang paling jauh dari Perusahaan, yaitu Kertarahayu yang berfokus pada Desa Wisata dan Desa Muaragembong dengan fokus pembudidayaan mangrove.

Pada pelaksanaan praktikum institusi ini, praktikan ditempatkan di Desa Wanajaya dengan kelompok B2M004 yang memiliki pemberdayaan budidaya ikan lele serta perkebunan. Lahan kosong yang ada dibawah kawasan milik PTLGU PT

Cikarang Listrindo ini tidak terawat dan mengakibatkan banyak hewan reptil muncul dan mengganggu ketenangan warga. PT Cikarang Listrindo berlandaskan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan terbatas serta dalam PP Nomor 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan dengan membangun kelompok B2M004 (Bersama Berkarya Membangun RT 004) dan membuat kelompok Mina Tirta Jaya (MTJ) untuk budidaya ikan serta Dasa Wisma (Dawis) untuk Kelompok Tani. Hal ini sejalan dengan poin SDGs tentang *Sustainable Cities and Communities* yang sejalan dengan visi dari PT Cikarang Listrindo Tbk yakni menjadi produsen listrik kelas dunia yang berkomitmen untuk turut berkontribusi dalam mewujudkan *Sustainable Development Goals* (SDGs).

### **3.2 Program/Layanan yang diberikan Institusi**

#### **3.2.1. Program Pelayanan Perusahaan**

PT Cikarang Listrindo Tbk memberikan suplai listrik melalui sumber energi utama yang berasal dari gas dan batubara. Sumber energi yang dipakai berasal dari pembangkit listrik yang terletak di tiga lokasi dengan total kapasitas listrik sebesar 1.234 MVA.

#### **3.2.2. Sasaran dan Prasarana**

PT Cikarang Listrindo Tbk merupakan salah satu perusahaan pembangkit listrik tertua yang pertama kali membangun dan mengoperasikan pembangkit berbasis energi gas, batubara, serta tenaga surya. Pembangkit tersebut beroperasi di tiga lokasi dengan total kapasitas terpasang 1.234 MVA, ditambah PLTS atap berkapasitas 12,5 MWp. Selain itu, perusahaan juga dilengkapi infrastruktur kelistrikan berupa jalur transmisi 150 kV sepanjang 30 km yang menghubungkan ketiga lokasi pembangkit, serta jaringan distribusi 20 kV sepanjang 1.715 km untuk menyalurkan listrik ke lima kawasan industri.

### **3.3 Profil Penerima Manfaat Program/Layanan Institusi**

Secara general, penerima manfaat utama PTLGU PT Cikarang Listrindo adalah para pemegang saham yang mendapatkan keuntungan melalui dividen dan potensi

pengembalian investasi yang konsisten, serta masyarakat sebagai pengguna layanan listrik dari perusahaan ini, terutama para pelaku industri di kawasan Cikarang. Namun, pada praktikum institusi kali ini praktikan mengambil lokasi di Villa Mutiara, RT 004, Desa Wanajaya, Cibitung. Penerima manfaat dalam program ini tidak lain dan tidak bukan adalah warga yang tergabung dalam RT 004 yang tercatat, yaitu 110 kartu keluarga.

Pada Desa Wanajaya, dibentuk kelompok bernama B2M004 (Berkarya Bersama Membangun RT 004) yang didalamnya berisi beberapa kelompok berdaya lainnya, yaitu: Kelompok Mina Tirta Jaya (MTJ) sebagai kelompok budidaya ikan air tawar yang berfokus kepada ikan lele dengan 12 kolam, Kelompok Dasa Wisma (Dawis) sebagai kelompok tani yang menanam berbagai tanaman mulai dari kangkung, bayam, tomat, terong, cabai, kenikir, ciplukan, pisang, singkong, dan TOGA (Tanaman Obat Keluarga).

Adapun bentuk visi dan misi yang dikemukakan untuk kelompok B2M004, antara lain:

1) Visi

Menjadikan warga RT 04 sejahtera cukup sandang pangan dan sehat

2) Misi

- (1) Menumbuh kembangkan semangat bekerja, berkarya, dan meningkatkan kemampuan potensi yang dimiliki warga.
- (2) Membebaskan iuran bulanan RT secara bertahap.
- (3) Membantu kewajiban iuran BPJS kesehatan secara bertahap.
- (4) Membantu kebutuhan sembako warga yang berkesinambungan.
- (5) Membantu warga mempersiapkan masa pensiun.
- (6) Menciptakan lapangan pekerjaan untuk warga.
- (7) Menciptakan tambahan penghasilan warga.
- (8) Menumbuhkembangkan kreatifitas anak muda.

## **BAB IV**

### **PENANGANAN KASUS**

Tahapan pertolongan pekerjaan sosial terhadap klien dilakukan oleh praktikan dengan melaksanakan EIC hingga rencana intervensi terhitung pada tanggal 5 Agustus-15 September 2025. *Case Conference* pertama pada tanggal 8 September, kemudian *case conference* kedua pada tanggal 24 September 2025. Praktikan juga melaksanakan monitoring dan evaluasi pada tanggal 19 September 2025 untuk dapat berlanjut ke tahap terminasi 22 September 2025 untuk pemutusan hubungan karena pelayanan yang diberikan sudah dinilai cukup baik dan membawa klien ke dalam perubahan yang signifikan.

#### **4.1 Tahap *Intake and Engement***

Pada tahap ini, praktikan melakukan pendekatan awal dengan kelompok B2M004 dengan mengikuti serangkaian kegiatan yang ada dalam Desa Wanajaya. Dalam Desa Wanajaya tersebut, ada beberapa kelompok yang diberdayakan oleh PT Cikarang Listrindo dalam rangka memanfaatkan lahan kosong milik perusahaan menjadi pemberdayaan masyarakat. Kelompok lainnya ada Dawis (Dasa Wisma) yang mengatur perkebunan, dan MTJ (Mina Tirta Jaya) yang mengatur budidaya ikan air tawar.

Selain mengikuti serangkaian kegiatan yang tersedia, praktikan juga melakukan observasi kepada setiap individu pada kelompok B2M004 sembari menetapkan seseorang untuk dijadikan sebagai klien. Praktikan seringkali mengikuti kegiatan Dawis 5 yang pada akhirnya membuat praktikan memutuskan untuk memilih ibu “S” untuk dijadikan klien. Klien “S” merupakan pribadi yang riang dan gemar bercanda gurau, sehingga hal ini mempermudah praktikan dalam melaksanakan *engagement* dan *intake*. Pendekatan yang dilakukan praktikan berbentuk partisipasi ke dalam kegiatan sekaligus mengambil kesempatan interaksi dengan menanyakan seputar Dawis 5, sehingga praktikan mendapatkan data pendukung bahwasannya klien merupakan seorang **pemimpin Dawis 5** yang memiliki potensi dalam pemahaman teori terkait perkebunan. Praktikan juga

melakukan pendekatan kepada klien dan anak klien yang pada saat itu juga ikut ke dalam kegiatan perkebunan.

Pendekatan ini dilakukan selama kurang lebih 2 minggu, terhitung dari 9-23 Agustus 2025. Setelah praktikan merasa *trust building* yang dibangun telah cukup, maka praktikan dengan klien melakukan persetujuan dengan menandatangani *informed consent* yang telah diberikan pada tanggal 10 September 2025. Jeda pada waktu yang disebutkan terbilang cukup lama karena praktikan menyesuaikan jadwal kerja praktikan di PT Cikarang Listrindo dan juga waktu ketersediaan klien.



Foto 4. 1 Dokumentasi Engagement & Intake dengan Klien



Foto 4. 2 Dokumentasi Kontrak dengan Klien

#### 4.2 Tahap Asesmen

Dalam pelaksanaan tahap asesmen, praktikan melakukan beberapa kali pertemuan untuk mendapatkan data yang signifikan. Pada proses ini, praktikan menggunakan teknik wawancara dengan menanyakan serangkaian pertanyaan terbuka serta observasi.

Tabel 4. 1 Matriks Jadwal Wawancara Asesmen Klien

No.	Kegiatan	Hari/Tanggal	Tujuan
1.	Wawancara Klien	Selasa, 2 September 2025	Mendapatkan identitas klien, latar belakang keluarga, pendidikan, ekonomi, serta gambaran terkait dengan rutinitas klien di rumah, serta menyusun <i>tools assessment</i> : Genogram
2.	Wawancara <i>Significant Others</i>	Rabu, 3 September 2025	Menyusun <i>tools</i> BPSS, <i>Ecomap</i> , dan <i>quadrant strength</i> klien. Penggalian data terkait dengan masalah yang berkaitan pada potensi klien.
3.	Wawancara <i>Significant Others</i>	Rabu, 4 September 2025	Menggali data terkait dengan potensi dalam diri klien sebagai Ketua Dawis 5 dan relasi sosial yang dijalin oleh klien
4.	Wawancara Klien	Rabu, 10 September 2025	Pendalaman asesmen dan penentuan prioritas masalah yang dihadapi klien

Berdasarkan hasil asesmen, praktikan menemukan beberapa masalah dan potensi yang terdapat pada diri individu tersebut. Fokus permasalahan klien berkaitan dengan kurangnya inisiatif dalam menjalankan peran sebagai ketua Dawis 5. Dalam menjalankan tugasnya, yang bersangkutan sering kali tidak berpartisipasi aktif dalam kegiatan, dan cenderung menunggu dorongan atau ajakan dari orang lain untuk bertindak. Selain itu, ia lebih sering memberikan perintah tanpa disertai contoh nyata kepada para anggota, sehingga peran antara ketua dan anggota tampak terbalik.

Dalam pengambilan keputusan, klien “S” ini juga menunjukkan keraguan. Meskipun memahami kebutuhan yang ada di Dawis 5, klien kerap menanyakan hal-hal kecil kepada anggota, yang membuatnya sulit mengambil keputusan secara spontan. Kurangnya tanggung jawab juga terlihat ketika lalai dalam menyebarkan informasi penting terkait kegiatan Dawis, sehingga anggota lain sering terlambat menerima informasi. Faktor penyebab dari kondisi ini adalah kebiasaan menonton konten YouTube secara berlebihan, yang mengakibatkan perhatian teralihkan dan pesan-pesan penting menjadi terabaikan, termasuk keterlambatan dalam menyampaikan informasi kepada anggota Dawis.

Hal tersebut merupakan gejala-gejala permasalahan yang dimiliki oleh klien S sehingga dapat ditemukan akar permasalahannya, yaitu rendahnya motivasi internal dari dalam diri klien S. Untuk analisis lebih lanjut terkait klien, akan dijelaskan berdasarkan *tools assessment* yang digunakan praktikan pada halaman berikut.



Foto 4. 3 Dokumentasi Asesmen

Adapun beberapa *tools assessment* yang praktikan gunakan untuk mempermudah *data gathering* yang telah dilaksanakan, antara lain:

1) BPSS (Biologis, Psikologis, Sosial, dan Spiritual)

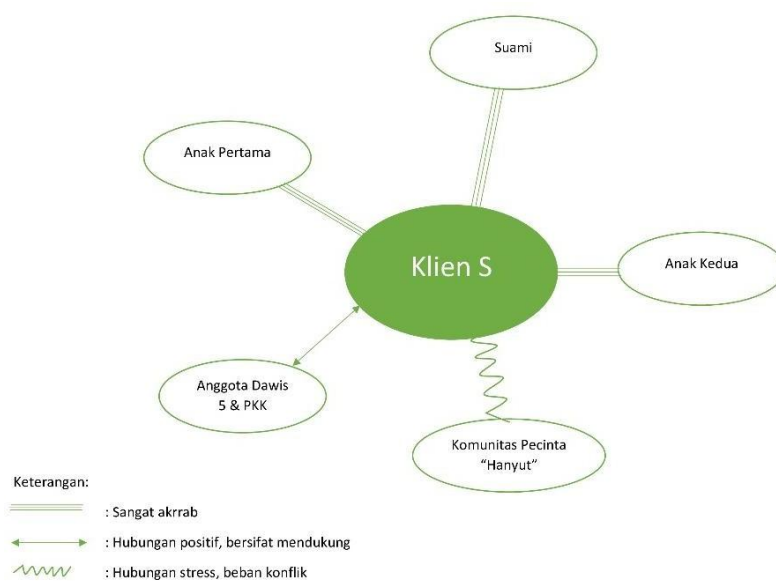
Tabel 4. 2 Tools Asesmen: BPSS

<b>Biologis</b>	Klien berpenampilan rapih dengan menggunakan pakaian santai dan bersih. Klien memiliki tinggi badan $\pm 158$ cm, dengan berat badan $\pm 88$ kg. Dilihat dari kondisi biologisnya, klien tergolong obesitas yang membuat klien memiliki gerakan fisik yang lambat, namun tetap dapat melaksanakan aktivitas harian dengan mandiri. Klien juga memiliki penyakit hipertensi.
<b>Psikologis</b>	Klien memiliki kepribadian yang periang, suka bercerita dan ramah. Klien juga memiliki respons yang baik saat diajak berkomunikasi. Dalam pengamatan praktikan, rendahnya motivasi dan adanya sifat menunda-nunda yang menyebabkan klien kurang inisiatif dan malas untuk berpartisipasi.
<b>Sosial</b>	Keperibadian klien yang sangat ramah dan periang membuat klien dikelilingi oleh banyak orang sehingga relasi yang dimiliki klien dapat terbilang sangat baik. Klien merupakan anggota aktif organisasi PKK dan Ketua Dawis 5 yang juga membawa dampak baik ke dalam keberfungsian sosial klien. Namun kebiasaan

	klien yang malas dan sering menunda-nunda membuat anggota Dawis 5 menjadi kesal terhadap klien.
<b>Spiritual</b>	Klien adalah pemeluk agama islam dan melaksanakan ibadah dengan baik. Perspektif klien dalam permasalahan yang dihadapi dan cara klien memaknakan kehidupan sangatlah baik. Klien juga memiliki keyakinan untuk berubah dalam mencapai kehidupan yang baik.

Sumber: Hasil Asesmen Praktikan

## 2) Ecomap



Gambar 4. 1 Tools Asesmen: Ecomap

Sumber: Hasil Asesmen Praktikan

Hasil asesmen dengan *tools ecomap* menunjukkan bahwa relasi yang dimiliki oleh klien “S” dengan keluarganya sangatlah baik. Namun ditinjau dari lingkungan sosialnya, klien dapat terbilang sedikit memiliki relasi dan hanya sekitar lingkungan rumah saja, yaitu Dawis dan PKK. Klien “S” juga bergabung ke dalam suatu komunitas pencinta “Hanyut”, yaitu salah satu *content creator* di YouTube yang seringkali dipasangkan satu sama lain. Hal ini ditulis oleh praktikan karena adiksi gadget pada klien bermula pada komunitas ini, yang mengakibatkan klien lalai dalam penyebaran informasi untuk Dawis karena adanya distraksi oleh YouTube tersebut.

### 3) *Quadrant Strength*



Gambar 4. 2 Tools Asesmen: Quadrant Strength  
Sumber: Hasil Asesmen Praktikan

Hasil asesmen mengemukakan kedua sisi kekuatan dan kelemahan ditinjau dari perspektif personal dan lingkungan klien “S”. Jika dianalisa, maka didapatkan target sasaran peningkatan inisiatif klien sebagai ketua dawis 5 yang memerlukan peningkatan motivasi diri untuk dapat menjalankan perannya sebagai pemimpin dengan baik.

Berdasarkan analisa asesmen, gejala-gejala masalah yang muncul menunjukkan bahwa klien “S” memerlukan peningkatan inisiatif melalui motivasi yang terarah dan edukasi terkait bagaimana menjadi pemimpin yang baik sesuai dengan indikator pada teori inisiatif milik Frese, Garst, dan Fay (2007).

Tabel 4. 3 Matriks Indikator Inisiatif Klien

No.	Teori Konsep Inisiatif menurut Frese, Garst, dan Fay (2007)	Data yang diperoleh di lapangan
1.	Memulai tindakan atau pekerjaan secara mandiri tanpa perlu perintah atau dorongan dari orang lain (Self-starting)	Klien memerlukan dorongan setiap kali melakukan kegiatan dalam RT 04. Ketika pada saat penyraman tanaman, klien harus didorong untuk berpartisipasi dan tidak akan melaksanakan kegiatan jika tidak ada orang yang mendorong klien.

No.	Teori Konsep Inisiatif menurut Frese, Garst, dan Fay (2007)	Data yang diperoleh di lapangan
2.	Sikap tanggung jawab untuk menciptakan perubahan positif atau mencapai tujuan, bukan sekadar menunggu atau bereaksi terhadap masalah yang muncul (Proaktif).	Klien seringkali mendapatkan informasi untuk dawis, dan memiliki tanggungjawab untuk menyebarluaskan informasi tersebut namun klien tidak langsung menyebarkan informasi tersebut dan terkadang menjadi lupa akan informasinya sehingga anggota dawis lainnya tidak mendapatkan penyebaran informasi yang baik.
3.	Keuletan dalam mengatasi rintangan atau hambatan, yang dilandasi rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya (Kegigihan)	Klien mengetahui bahwa dirinya lemah untuk pengimplementasian teori di lapangan terkait dengan perkebunan dawis 5 dan seringkali tidak berpartisipasi karena malas, namun klien juga tidak menyadari hal tersebut.

Adapun penyebab dari permasalahan klien yang telah dianalisis oleh praktikan yang menyebabkan beberapa permasalahan lain, yaitu:

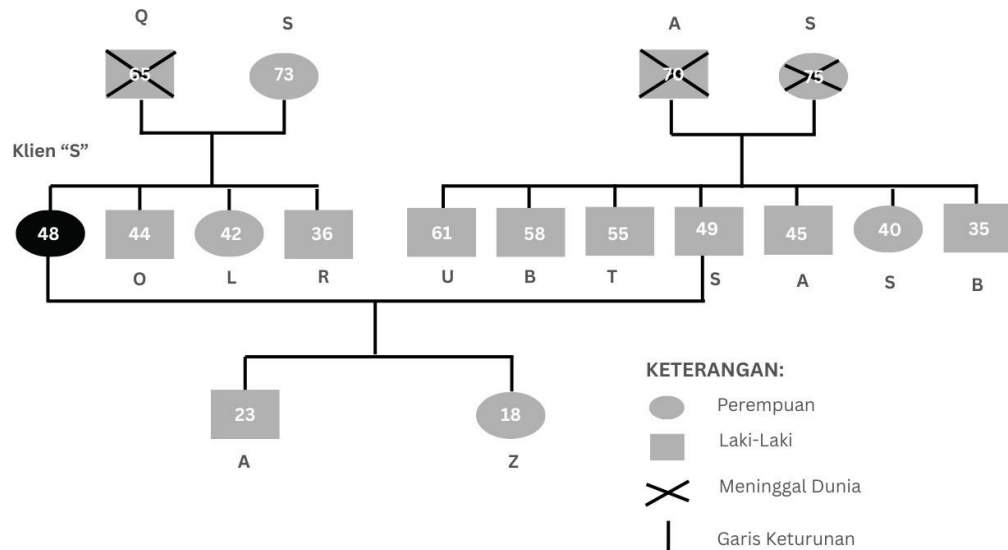
- 1) ketergantungan kepada ajakan orang lain,
- 2) kemalasan,
- 3) serta adiksi pada gadget

Ketiga hal tersebut mengakibatkan beberapa kekurangan pada aspek internal dan eksternal klien, antara lain:

- 1) kegiatan dawis jadi lambat/terhambat,
- 2) klien menjadi tidak berkembang,
- 3) penyebaran informasi kepada anggota kerap kali tidak tersampaikan.

Ketiga hal tersebut juga mengakibatkan dampak buruk sehingga tidak optimalnya kinerja klien "S" sebagai ketua dawis 5. Hal ini tersampaikan dari *significant others* klien serta dengan kesadaran klien yang berkata bahwa kondisi badan obesitas membuatnya malas untuk beraktivitas. Dapat disimpulkan bahwa akar masalah permasalahan klien adalah motivasi internal yang rendah, dan fokus masalah klien adalah kurangnya inisiatif sebagai ketua dawis 5.

## 4) Genogram



Gambar 4. 3 Tools Asesmen: Genogram  
 Sumber: Hasil Asesmen Praktikan

Dari hasil asesmen yang dilakukan, maka dapat disimpulkan genogram keluarga klien dari tiga generasi. Hal ini dilakukan untuk memperdalam hasil analisa praktikan. Genogram ini membantu praktikan menyadari satu hal, yaitu penyebab kemalasan klien ini berasal dari kebiasaannya menjadi Ibu Rumah Tangga (IRT) yang mengatur urusan rumah tangga dalam kesehariannya. Namun, kedua anak klien "S" sudah tergolong dewasa, anak pertama dan suami klien "S" juga merupakan seorang karyawan swasta yang bekerja dari pagi hingga malam hari. Sehingga rutinitas yang klien "S" miliki cenderung kurang produktif dan klien juga menjadi malas dalam melaksanakan kegiatan di luar, contohnya kegiatan dawis.

### 4.3 Tahap Rencana Intervensi

Berdasarkan hasil asesmen dan fokus masalah yang diperoleh, maka praktikan melakukan rencana intervensi sesuai dengan hasil *case conference* pertama yang dilakukan bersama dengan supervisor lapangan dan dosen pembimbing utama. Rencana intervensi yang dilaksanakan meliputi dua aras, yaitu mikro dan mezzo.

Adapun beberapa rincian dari rencana intervensi yang akan dilaksanakan disajikan dalam bentuk matriks sebagai berikut:

Tabel 4. 4 Matriks Rencana Intervensi

<b>Aras</b>	<b>Mikro</b>	<b>Mezzo</b>
<b>Kegiatan</b>	Menonton Film	Edukasi Kepemimpinan
<b>Tujuan</b>	Klien menyadari perannya sebagai pemimpin serta memaksimalkan inisiatif dalam menjalankan tanggungjawab yang seharusnya tanpa dengan adanya dorongan dari anggota lainnya.	Kelompok dan klien saling bekerjasama meningkatkan kesadaran inisiatif dan kepemimpinan, merefleksikan sikap dan perilaku, serta saling bertukar ide untuk menemukan solusi meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab.
<b>Metode &amp; Teknik</b>	<i>Social Case Work: Modeling.</i>	<i>Social Groupwork: Educational Group</i>
<b>Indikator Keberhasilan</b>	Klien paham atas pesan moral yang disampaikan dari film yang ditayangkan dan memiliki keinginan untuk berubah serta realisasinya	Seluruh anggota kelompok mengerti terkait dengan kepemimpinan yang inisiatif serta berpartisipasi aktif ke dalam kegiatan edukasi ini.
<b>Sistem Dasar Praktik Pekerja Sosial</b>	(1) Sistem Sasaran (Klien S) (2) Sistem Klien (Anggota Kelompok Dawis 5 dan PT Cikarang Listrindo) (3) Sistem Kegiatan (Anggota Kelompok Dawis 5 & Kelompok Praktikan) (4) Sistem Pelaksana Perubahan (Praktikan)	

#### 4.4 Tahap Intervensi

Intervensi dilaksanakan sesuai dengan rencana intervensi yang telah dibentuk dan dijelaskan pada *case conference* pertama bersama supervisor lapangan dan pembimbing utama. Beberapa rincian langkah dan hasil pelaksanaan intervensi yang dilakukan, antara lain:

Tabel 4. 5 Matriks Intervensi Klien: Social Case Work (SCW)

<b>Menonton Film</b>	
<b>Tujuan</b>	Klien menyadari perannya sebagai pemimpin serta memaksimalkan inisiatif dalam menjalankan tanggungjawab yang seharusnya tanpa dengan adanya dorongan dari anggota lainnya.
<b>Sasaran</b>	Klien "S"
<b>Tempat</b>	Dawis 5
<b>Waktu</b>	14 September 2025
<b>Sistem Dasar Praktik Pekerjaan Sosial</b>	Praktikan, Klien "S", Keluarga Klien "S", dan Dawis 5
<b>Metode &amp; Teknik</b>	<i>Social Casework: Modelling &amp; motivasi</i>
<b>Dokumentasi</b>	

Untuk melakukan *modelling*, perlu menentukan bentuk model yang akan diterapkan pada intervensi. Pada pelaksanaannya, praktikan memilih bentuk *symbolic model* yang dilakukan dengan memperlihatkan perilaku yang diinginkan melalui model-model yang difilmkan, foto, gambar, dan mainan ataupun *self-modelling*. Ada beberapa tahapan modeling yang diterapkan ke dalam intervensi klien, antara lain:

1. Melakukan asesmen untuk mengungkapkan permasalahan klien. Dalam poin ini, praktikan telah melakukan asesmen dan mengungkapkan permasalahan klien terkait kurangnya inisiatif klien sebagai ketua dawis 5. Dalam pelaksanaan asesmen, klien juga mengemukakan bahwa klien mengetahui permasalahan dalam diri klien namun adanya kesulitan dalam merubah kebiasaan tersebut. Maka dari itu praktikan melakukan pertolongan dalam bentuk *modelling*.
2. Menentukan target perilaku yang perlu dipelajari atau dirubah. Perilaku yang akan diubah yaitu terkait dengan peningkatan inisiatif dengan mendorong motivasi internal klien agar meningkat. Hal ini berkaitan dengan motivasi

internal yang rendah, ketergantungan klien terhadap ajakan orang lain, kemalasan, dan adiksi gadget yang ada dalam diri klien.

3. Menggambarkan perilaku yang diinginkan. Perilaku yang diinginkan sesuai dengan harapan klien dan *significant others* yang telah diwawancarai adalah inisiatif klien terkait dengan mengajak seluruh anggotanya untuk melakukan kegiatan bukan sebaliknya (mendorong ketua untuk ikut ke dalam kegiatan tersebut), klien dapat menentukan keputusan terkait dengan kebutuhan dawis 5 tanpa bergantung kepada anggotanya, dan lebih cepat tanggap dalam melaksanakan tanggungjawabnya terkait dengan penyebarluasan informasi. Maka dalam kegiatan ini, praktikan memberikan gambaran melalui film yang menunjukkan seorang ketua yang mengajak anggotanya untuk bersama-sama mencapai tujuannya.
4. Menjelaskan konsekuensi yang mungkin diterima oleh klien ketika klien dapat menampilkan perilaku yang dimodelkan (Motivasi). Dalam kegiatan ini, praktikan melakukan modifikasi dengan menyampaikan motivasi bahwa ketua yang baik harus memiliki inisiatif dalam memulai kegiatan tanpa harus bergantung kepada ajakan orang lain. Sebagai pemimpin, klien harus dapat memulai kegiatan tanpa adanya dorongan dari orang lain dan mendorong anggotanya untuk melakukan kegiatan bersama dengan klien sebagai contoh pemimpin yang baik.

Adapun beberapa langkah-langkah dalam pelaksanaan intervensi yang dilakukan dalam bentuk matriks, sebagai berikut:

**Tabel 4. 6 Catatan Proses Intervensi Klien S**

No	Isi kegiatan Intervensi	Perasaan Klien
1	<p><b>Situasi:</b> Klien telah menerima tayangan film terkait dengan kepemimpinan yang inisiatif &amp; menggambarkan perilaku yang diinginkan.</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Nah, ibu kan tadi udah ngeliat film yang sudah ditayangkan. Sekarang ibu bisa gak jelasin dari awal film itu ngapain aja?</p> <p><b>Klien (S):</b> Kalo tadi kan ada burung tiga ya mereka cari makan bareng karena ibunya engga ada mungkin ya? Jadi mereka hidup sendiri terus ngebantu ambil kue, sampe akhirnya dapet cacing dari yang maha kuasa, ya? Gitu kagak sih?</p>	<p>Klien bingung terkait dengan film yang telah ditonton, namun klien dapat memberikan <i>feedback</i> berdasarkan film yang telah ditayangkan. Disini praktikan membantu klien untuk mengerti alur ceritanya dan mendorong klien untuk</p>


No	Isi kegiatan Intervensi	Perasaan Klien
	<p><b>Praktikan (L):</b> Pertama saya mau bilang terima kasih dulu ya sama ibu soalnya ibu udah merhatiin filmnya dari awal sampe akhir dan bisa nyampein apa isi dari film yang tadi. Tapi ibu <i>notice</i> gak disana tadi ada kepemimpinannya?</p> <p><b>Klien (S):</b> Oh, yang tadi ya? Yang dianya selalu didepan sendiri. Saya kira tadi itu anak paling pertama.</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Enggak ibu, itu dia ketuanya. Jadi dari yang ibu liat, kepemimpinan yang ada di dalam film tersebut bagaimana, bu?</p> <p><b>Klien (S):</b> Kalo yang tadi mah keliatan, dia yang duluin kalo ada apa-apa, dia yang nyuruh yang lain buat ngambil kuenya tapi dia juga ikut bantu, dia paling atas tadi kan ya pas digendong? Disitu juga dia ngarahin yang lain biar bareng-bareng dapet makanannya.</p>	mengutarakan pendapatnya.
2	<p><b>Situasi:</b> Praktikan menjelaskan konsekuensi yang mungkin diterima oleh klien ketika klien dapat menampilkan perilaku yang dimodelkan (Motivasi)</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Nah, betul ibu. Jadi, ibu disini kan sebagai ketua dawis, ibu juga bisa mencontoh seperti yang film yang tadi ibu saksikan. Dari sana ibu bisa belajar terkait bagaimana menjadi pemimpin yang inisiatif; mendorong anggotanya untuk melaksanakan kegiatan, gak perlu nunggu dorongan dari orang lain tapi ibu yang mendorong orang lain buat sama-sama melaksanakan kegiatan, lalu membantu satu sama lain pada saat kegiatan berlangsung, dan semangat dalam melaksanakan kegiatan. Kalau ibu lihat tadi, di akhir video itu mereka dapet apa?</p> <p><b>Klien (S):</b> Dapet cacing tuh dari atas, dari siapa ya gak keliatan tadi. Dari tuhan kali ya? Hahaha</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Bisa ibu. Tapi, pesan moral yang dimaksud itu, kalau ibu bisa memimpin anggota dengan baik, mengajak semua orang untuk berkegiatan, ibu ikut berpartisipasi aktif dalam kegiatan, ibu semangat melaksanakan kegiatannya, ibu juga nanti akan dapat imbalan. Imbalannya gak senantiasa hanya dari tuhan aja bu, tapi dari orang-orang sekeliling ibu yang udah ibu bantu dan ibu kasih dorongan.</p> <p><b>Klien (S):</b> Oh iya ya, jadi semua yang kita lakuin juga bakal balik ke kita hal baiknya. Jadi kalo misalkan saya jadi ketua dawis 5 yang baik, ya berarti nanti dawis 5 juga bakalan jadi baik karena semuanya kan dibantu sama yang lain juga, kita bareng-bareng terus ngerjainnya.</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Betul, ibu.</p>	Klien kurang memiliki motivasi internal dalam melaksanakan kegiatan. Klien juga belum memiliki kemampuan untuk berinisiatif mendorong anggotanya pada saat melaksanakan kegiatan, klien hanya duduk di <i>gazebo/saung</i> yang ada pada dawis 5 dan melihat anggotanya tanpa membantu apa-apa.
3	<p><b>Situasi:</b> Klien melakukan <i>roleplay</i> sebagai ketua yang inisiatif seperti yang telah diimplementasikan dalam film yang ditayangkan.</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Coba ibu kasih tunjuk bagaimana cara menjadi pemimpin yang inisiatif?</p> <p><b>Klien (S):</b> Begini kali yak, ngasih tau ke grup wa kalo besok ada penanaman kangkong sama bayem.</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Betul, ibu. Contoh lainnya bisa ibu praktekan sekarang engga?</p>	Klien tidak lagi kebingungan dengan alur menjadi pemimpin yang inisiatif serta dapat memperagakan cara menjadi pemimpin yang baik melalui <i>roleplay</i> .

No	Isi kegiatan Intervensi	Perasaan Klien
	<p><b>Klien (S):</b> Bisa. Ginikan, “Ayo ibu-ibu bagi kerjaannya, ada yang ngerokin tanah, ada yang sebarin benih, sebarin pupuk, terus nanti disiram” (Klien S pun ikut turun langsung ke dalam kegiatan penanaman kangkung &amp; bayam)</p> <p><b>Klien (S):</b> “Itu pupuknya kurang ambil aja di samping saung, pake aja gapapa, kan udah jatahnya” (Klien mulai mengetahui kebutuhan dawis 5 dan dapat memecahkan permasalahan yang ada)</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Kalau yang nentuin posisi penanaman itu siapa, bu?</p> <p><b>Klien (S):</b> Kalau itu kita nentuinnya bareng-bareng, gak bisa saya sendiri. Kan Namanya berkelompok ya harus bareng-bareng mikirnya, gak karena saya ketua jadi saya yang ngatur.</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Tapi kan ibu ketuanya, ibu seharusnya bisa menentukan suatu hal, apalagi dengan konteks dawis 5 yang diketuai oleh ibu sendiri.</p> <p><b>Klien (S):</b> Iya sih, saya nanti akan coba jadi begitu.</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Coba ibu peragakan bagaimana cara mengambil keputusan berdasarkan konteks yang tadi.</p> <p><b>Klien (S):</b> “Ibu-ibu yang kiri buat nanem kangkung ya, yang kanan nanti buat bayem. Biar gentian gak kangkung mulu yang ditanem” Kayak gitu ya paling kurang lebih?</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Nah, betul ibu. Jadi apa yang ibu peroleh dari pertemuan kali ini?</p> <p><b>Klien (S):</b> Saya jadi bisa peragain gimana jadi pemimpin yang ngajakin anggotanya, yang kayak kamu tadi bilang, inisiatif.</p> <p><b>Praktikan (L):</b> Terus ditingkatkan dan diimplementasikan ya bu ketika ada kegiatan.</p> <p><b>Klien (S):</b> Pastinya akan saya pake seterusnya.</p>	

Hasil dari intervensi yang dilakukan adalah klien dapat menyadari bagaimana peran pemimpin yang baik serta mendapatkan pesan moral dari film yang telah ditayangkan. Klien juga dapat mengutarakan bagaimana perilaku yang sebaiknya dilakukan saat menjalankan peran menjadi pemimpin dengan melakukan *role play* menjadi pemimpin.

Tabel 4. 7 Matriks Intervensi Klien: Social Group Work (SGW)

Edukasi Kepemimpinan	
<b>Tujuan</b>	Kelompok dan klien saling bekerjasama meningkatkan kesadaran inisiatif dan kepemimpinan, merefleksikan sikap dan perilaku, serta saling bertukar ide untuk menemukan solusi meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab.
<b>Sasaran</b>	Ketua Dawis
<b>Tempat</b>	B2M004

<b>Waktu</b>	15 September 2025
<b>Sistem Dasar Praktik Pekerjaan Sosial</b>	Praktikan, Klien “S”, Keluarga Klien “S”, Dawis 5, Kelompok Praktikan, dan PT Cikarang Listrindo
<b>Metode &amp; Tipe Kelompok</b>	<i>Social Groupwork: Educational Group</i>
<b>Dokumentasi</b>	

Dalam melakukan intervensi melalui tipe kelompok *educational group*, praktikan melakukan beberapa langkah-langkah sebagai berikut:

1. *Facilitation*, praktikan berperan sebagai fasilitator dengan membentuk forum dan mendatangkan *expert* (ahli) untuk dapat memberikan edukasi terkait dengan kepemimpinan yang inisiatif.
2. *Explaintation*, sebelum melaksanakan kegiatan, praktikan menjelaskan alur kegiatan yang akan dilaksanakan dengan mengutarakan serangkaian kegiatan dimulai dari pemaparan materi dari *expert* (ahli), pemberian studi kasus (*brainstorming*), serta sesi tanya jawab dan pemberian hadiah kepada individu yang berani mengutarakan pendapat.
3. *Brainstorming*, praktikan melakukan diskusi dengan menjelaskan studi kasus yang berkaitan dengan kepemimpinan dan memberikan kebebasan untuk berpendapat dalam kelompok. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan melalui proses berpikir tentang penemuan masalah, pencarian ide, dan pencarian solusi. Disini praktikan juga memberikan kesempatan kepada kelompok untuk melakukan tanya jawab kepada *expert* terkait dengan materi yang telah disampaikan.
4. *Reflection*, praktikan memfasilitasi anggota kelompok dengan media *sticky notes* untuk menuliskan tanggapan, manfaat, dan rencana tindak lanjut yang

akan dilaksanakan oleh masing-masing individu setelah mendapatkan edukasi terkait dengan kepemimpinan.

5. *Motivation*, praktikan memberikan apresiasi dalam bentuk hadiah kecil-kecilan untuk anggota kelompok yang berani mengutarakan keberaniannya dengan tujuan meningkatkan keberanian dan inisiatif anggota kelompok dalam berpartisipasi pada suatu kegiatan.


Hasil dari kegiatan intervensi ini adalah klien jadi mendapatkan *insight* baru dengan adanya perspektif lain dari ketua davis lainnya yang juga selalu membersamai dan mengayomi anggotanya. Anggota kelompok juga memiliki rencana tindak lanjut setelah dilakukannya kegiatan edukasi ini. Dalam pengamatan praktikan, klien juga dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dengan menunjukkan pemikiran yang inisiatif.

#### 4.5 Tahap Evaluasi

Kegiatan evaluasi dilakukan untuk menilai keberhasilan intervensi atas segala kegiatan yang telah dilaksanakan. Pelaksanaan evaluasi dijelaskan ke dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Matriks Evaluasi Klien

Evaluasi terhadap klien "S"	
<b>Waktu</b>	19 September 2025
<b>Lokasi</b>	Dawis 5
<b>Alat Ukur</b>	Observasi & Wawancara
<b>Proses</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Praktikan mengobservasi klien dalam satu minggu kebelakang setelah dilakukannya intervensi, setiap harinya praktikan datang dan mengikuti seluruh kegiatan yang ada dalam B2M004 dan Dawis 5 untuk mengobservasi perubahan yang ada pada klien.</li> <li>2. Praktikan memberikan 3 <i>sticky notes</i> sebagai media untuk klien dalam memberikan testimoni terhadap apa yang telah dilaksanakan.</li> </ol>

<p><b>Hasil</b></p>	<p><b>TANGGAPAN :</b> PENGAN ADANYA TENAGA PEMBIMBING DARI CL SAYA SANGAT TERMOTIVASI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA SAYA LEBIH SEMANGAT LAGI DALAM KEGIATAN PERTANIAN.</p>	<p><b>HARAPAN</b> SELA LU DI BERIKAN TENAGA PENDA MPING SUPAYA KEBERLANG - SUNGAN KELOMPOK TANI IKAMI LEBIH MAJU DAN UNTUK MENAMBAH WAWASAN YG LEBIH LUAS LAGI</p>	<p><b>MAHPAAT</b> SANGAT BERMPAAT UNTUK SAYA KARENA SAYA MERASA MENPAPATKAN DUKUNGAN DAN BIMBINGAN DALAM MELAKUKAN AKTI FITAS PERTANIAH .</p>
<p>Dalam observasi yang dilakukan, ditemukan beberapa perubahan pada klien. Berikut disampaikan melalui poin perubahan sebelum dan sesudah klien mendapatkan intervensi:</p> <p><b>Sebelum:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Klien memerlukan dorongan orang lain untuk dapat melaksanakan tugas lapangan (contoh: menyiram kebun dawis 5).</li> <li>2) Klien malas untuk mengikuti kegiatan lapangan, dan seringkali menyuruh anggotanya tanpa memberikan contoh yang baik.</li> </ol> <p><b>Sesudah:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Klien datang paling awal dengan inisiatif diri sendiri untuk melaksanakan piket (Klien datang piket 2x dalam seminggu sendirian tanpa harus menunggu teman piket).</li> <li>2. Klien bersama dengan anggota Dawis 5 turut serta ke dalam kegiatan penanaman bayam dan kangkung. Klien mampu mengikuti kegiatan dari awal hingga akhir. Serangkaian kegiatannya, antara lain; mencacah tanah, penyebaran benih, pemupukan, hingga penyiraman tanaman.</li> </ol>			
<p><b>Dokumentasi</b></p>			

#### 4.6 Tahap Terminasi dan Rujukan

Pada tahap ini, praktikan melakukan pengakhiran intervensi serta pemutusan hubungan bahwasannya maksud dan tujuan telah sehingga pelayanan pertolongan telah selesai beriringan dengan waktu praktikum yang telah disesuaikan. Tahap ini dilaksanakan pada tanggal 22 September 2025 di B2M004 dengan menandatangani *form* terminasi yang telah disepakati dengan beberapa rincian pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan.

Sehubungan dengan waktu praktikum yang terbatas, maka praktikan menyampaikan rujukan kepada pihak PT Cikarang Listrindo, khususnya pada departemen *Community Development Officer* terkait dengan tujuan intervensi yang belum terpenuhi, yaitu klien belum dapat mengambil keputusan tanpa bantuan orang lain. Kemudian praktikan juga menyampaikan kebutuhan pendampingan kepada klien untuk memonitoring peningkatan potensi yang dimiliki klien sebagai ketua dawis 5, dan menyampaikan keinginan kelompok melalui kegiatan *social group work* dalam memperoleh pelatihan terkait dengan pengolahan limbah dapur sebagai upaya pengurangan limbah dan iuran RT.



Foto 4. 4 Dokumentasi Terminasi bersama Klien

## **BAB V**

### **PRAKTIK BAIK PRAKTIKUM INSTITUSI**

#### **5.1 Gambaran Integrasi/Keterkaitan/Saling Melengkapi Metode *Case Work* dan *Group Work* dan Capaian terbaik dari Praktikum Instirusi**

Pada pelaksanaan praktikum institusi, praktikan menyadari adanya integrasi pada metode *case work* dengan *group work*. Setiap metode memiliki peran yang berbeda dalam memberikan pengaruh maupun perubahan dalam tiap implementasinya. Namun kedua metode tersebut saling berkesinambungan satu sama lain. Maka dari itu keterampilan yang dilaksanakan kepada kedua metode tersebut harus dilaksanakan dengan baik untuk mendapatkan hasil yang signifikan.

Metode *case work* yang dipakai dalam praktikum ini dilaksanakan untuk menggali potensi individu dan memecahkan permasalahan yang ada agar klien senantiasa dapat memenuhi kebutuhannya. Sedangkan metode *group work* dalam praktikum ini dilaksanakan untuk membantu klien memecahkan masalahnya dengan bantuan ataupun dorongan dari orang lain yang juga merupakan *significant others* dari klien sehingga klien dapat berkembang lebih pesat untuk memecahkan permasalahannya. Pencapaian baik pada praktikum ini adalah tercapainya perubahan perilaku klien dengan adanya bantuan dari metode *case work* dan *group work* yang dilaksanakan dengan tepat, sehingga menghasilkan *output* yang sangat baik.

#### **5.2 Refleksi Praktikan**

Selama pelaksanaan praktikum, praktikan dapat mempelajari dunia kerja yang sebenarnya. Praktikan sebagai mahasiswa magang di departemen *Community Development Officer* tidak hanya melaksanakan tugas yang ada dalam kantor, namun juga memiliki beberapa tanggungjawab dalam melakukan pemberdayaan masyarakat dibawah Desa Binaan PTLGU PT Cikarang Listrindo. Dalam pelaksanaan ini, praktikan dapat mengembangkan diri melalui *soft skill* dan *hard skill* yang terlatih pada saat praktikan melaksanakan praktikum institusi di PTLGU PT Cikarang Listrindo. Beberapa hal yang tidak dipelajari dalam lembaga

pendidikan, praktikan dapatkan di tempat pelaksanaan praktikum, yang tentunya dapat digunakan untuk persiapan dunia kerja untuk masa depan. Praktikan juga mempelajari budaya kerja yang ada, sehingga praktikan dapat beradaptasi dalam seluruh kegiatan/tugas yang diberikan.

Pengembangan lainnya terkait dengan profesional calon pekerja sosial dapat tercermin dari kegiatan yang berkaitan dengan komunitas. Walaupun praktikum institusi memiliki fokus kepada aras mikro dan mezzo, namun praktikan turun kepada masyarakat langsung, yang membuat praktikan dapat memahami kondisi masyarakat dan bagaimana pemberdayaan masyarakat dilakukan. Dalam praktikum institusi ini, praktikan juga belajar bagaimana pekerja sosial di dunia kerja melaksanakan tugasnya dengan menjadi *Corporate Social Responsibility (CSR)* yang senantiasa mendukung lingkungan dalam dunia kerja.

Dilema etik yang dialami praktikan terjadi pada saat penanganan kasus berlangsung, karena sebagian Kelompok Binaan PTLGU PT Cikarang Listrindo tidak termasuk ke dalam kelompok PPKS, melainkan hanya kelompok biasa dengan permasalahan yang tidak kompleks. Hal ini menimbulkan dilema etik terkait dengan bagaimana proses pertolongan akan dilakukan, dan apa yang harus dilakukan untuk membantu individu yang bukan termasuk dalam PPKS. Namun, dari pengalaman lapangan yang dilakukan, praktikan mendapatkan realita bahwa setiap individu pastinya memiliki permasalahannya masing-masing, dan pekerja sosial juga dapat membantu hal tersebut dengan meningkatkan potensi yang ada.

### **5.3 Keterlibatan Praktikan dalam Kegiatan Lainnya di Lokasi Sentra Terpadu/Sentra dan Institusi Lainnya**

Dalam pelaksanaan kegiatan praktikum, praktikan tidak hanya melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam praktikum institusi, melainkan berpartisipasi ke dalam kegiatan-kegiatan yang ada dalam PTLGU PT Cikarang Listrindo, antara lain:

1. Menyusun risalah program Kehati Asri (*Action for Sustainability and Resilience*) untuk *awarding* Asian Impact di Kuala Lumpur

2. Menjadi *talent* dalam *shooting video* QCP Petualang bersama pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo bersama Kelompok Bahagia Berkarya di Muaragembong.
3. Mengikuti monitoring Bank Sampah Mutiara 04 di Desa Wanajaya, Cibitung bersama tim konsultan Cipta Nusa
4. Melakukan monitoring program pengelolaan pupuk di Yayasan Al-Fajar Berseri bersama dengan pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo
5. Mengikuti peresmian tempat pengolahan pupuk organik KOHE di Yayasan Al-Fajar Berseri bersama dengan pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo
6. Menjadi juri penilaian Lomba Lingkungan RW 09 dalam rangka HUT RI ke 80 bersama dengan PTLGU PT Cikarang Listrindo
7. Melakukan pendampingan dengan Pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo dalam kegiatan *shooting video* bersama dengan Bappeda Kabupaten Bekasi ke konservasi Lutung Jawa & Monyet Ekor Panjang di Desa Pantai Bahagia, Muaragembong.
8. Menjadi panitia Publikasi & Dokumentasi (PDD) pada kegiatan Monev & Upskilling bersama dengan seluruh perwakilan dari Desa Binaan PT Cikarang Listrindo di Kantor Cikarang Listrindo
9. Menjadi panitia Publikasi & Dokumentasi (PDD) pada kegiatan *Benchmarking Waste Innovation* Desa Binaan PT Cikarang Listrindo bersama Kelompok Binaan PHE ONWJ
10. Menyusun pembuatan sertifikat untuk kepentingan Pelatihan, Simulasi, dan Pemberian Bantuan Penanganan Bencana Kebakaran Hutan oleh PTLGU PT Cikarang Listrindo di Desa Sindangsari, Sumedang
11. Menyusun Form penilaian *Exit Strategy* Program Pemberdayaan Perempuan di Desa Pantai Bahagia, Muaragembong
12. Menyusun *Powerpoint* dan mengolah data untuk ISDA (*Indonesia Sustainable Development Awards*) Tanggap Bencana Tahun 2025
13. Berpartisipasi ke dalam kegiatan kelompok B2M004 dalam pemilahan sampah untuk dikelola Bank Sampah Mutiara 04 di Desa Wanajaya, Cibitung

14. Berpartisipasi ke dalam kegiatan 17 Agustus di Desa Wanajaya RT 004 sebagai petugas upacara dan panitia lomba 17 Agustus.
15. Menyusun QCP Ptualang dengan merancang desain dan mengolah data yang dibutuhkan untuk kebutuhan PTLGU PT Cikarang Listrindo
16. Menjadi panitia Publikasi dan Dokumentasi (PDD) pada kegiatan Malam Puncak 17 Agustus di Desa Wanajaya, Cibitung
17. Melaksanakan monitoring bersama dengan pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo di RT 11 Desa Wanajaya, Cibitung
18. Membantu kelompok B2M004 dalam kegiatan panen kangkung bersama dengan SLB Bina Mandiri Al-Hakim di Desa Wanajaya, Cibitung
19. Berpartisipasi dalam penyusunan acara *Green Festival* Lomba Karya Ilmiah bersama dengan pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo dan Desa Binaan Kertarahayu
20. Melakukan observasi & monitoring bersama PTLGU PT Cikarang Listrindo ke Desa Binaan Kertarahayu dalam penyusunan dan perancangan tempat kegiatan *Green Festival*
21. Melakukan penyerahan sampah untuk didaur ulang kepada Bank Sampah Mutiara 04 bersama dengan pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo
22. Membrosamai Pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo dalam pemberian dana tambahan kepada Karang Taruna RW 09 di Desa Wanajaya, Cibitung
23. Melaksanakan *Tour Plant* bersama dengan pihak PTLGU PT Cikarang Listrindo terkait dengan edukasi fasilitas dan proses pemanfaatan Sumber Daya Alam (SDA) sehingga menjadi tenaga listrik

#### **5.4 Tantangan Praktikum Institusi**

Pelaksanaan praktikum institusi merupakan pengalaman pertama praktikan untuk dapat turun ke dunia kerja dan melaksanakan kewajiban praktikan sebagai mahasiswa praktikum. Maka dari itu, dalam pelaksanaannya praktikan mengalami beberapa tantangan yang dihadapi, antara lain:

- 1) Kesulitan melakukan penyesuaian waktu dalam melaksanakan tugas kantor dan tugas praktikum

- 2) Kondisi jarak yang lumayan jauh dari tempat tinggal praktikan ke Desa Binaan PTLGU PT Cikarang Listrindo yang menjadi subjek tempat praktikan melaksanakan praktikum mengharuskan praktikan menempuh jalan  $\pm 40$  menit
- 3) Adanya pemberitahuan jadwal masuk kantor yang mendadak tanpa diberitahu apa yang akan dilakukan, membuat praktikan menjadi terburu-buru dan bingung terkait apa yang akan dilaksanakan
- 4) Tugas kantor dengan berbagai konteks baru yang membuat praktikan kebingungan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, namun praktikan mendapatkan dukungan dan arahan sehingga praktikan dapat menyesuaikan diri dan mendapatkan pengalaman serta pengetahuan baru
- 5) Waktu pelaksanaan asesmen dengan jadwal masuk kantor seringkali bertabrakan, dan saat akhir pekan klien tidak memiliki waktu luang karena kepentingan rumah tangga

Meskipun demikian, praktikan berhasil melewati segala tantangan yang ada dalam pelaksanaan praktikum dan dapat menjadi pengetahuan serta pengalaman baru untuk praktikan dalam dunia kerja nantinya.

## **BAB VI**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Simpulan**

Pada pelaksanaan praktikum institusi kali ini, praktikan telah mengimplementasikan peran sebagai pekerja sosial yang dapat melakukan proses pertolongan untuk memecahkan permasalahan klien. Dimulai dari pelaksanaan pendekatan, pemerolehan data, intervensi, evaluasi, hingga terminasi dan rujukan. Dari praktikum institusi ini, praktikan belajar caranya untuk menangani individu yang ada dalam suatu kelompok sekaligus memanfaatkan pemberdayaan masyarakat yang telah berjalan sebagai media klien dalam menjalin proses pertolongan.

Adapun beberapa temuan penting dalam pelaksanaan praktikum institusi ini, antara lain:

- a. Penerapan prinsip-prinsip dasar, nilai dan etika pekerjaan sosial dalam lembaga di lokasi praktikum.
- b. Memahami konteks praktikum institusi dalam bidang industri di PTLGU PT Cikarang Listrindo.
- c. Praktikan dapat mengidentifikasi dan memahami permasalahan yang ada dalam lapangan dan memecahkan permasalahan dengan menggunakan pengetahuan yang selama ini dipelajari selama perkuliahan, terutama pada teori aras mikro, mezzo, dan pekerja sosial industri.
- d. Pemerolehan pemahaman terkait konteks praktikum pada konteks individu/keluarga, kelompok
- e. Praktikan dapat mengimplementasikan nilai-nilai, pengetahuan, metode, teknik, serta keterampilan pekerjaan sosial pada aras mikro dan mezzo terutama pada tahapan pertolongan yang dimulai dari EIC (*Engagement, Intake, Contract*), asesmen, rencana intervensi, intervensi, evaluasi, terminasi dan rujukan.

- f. Bertambahnya pengetahuan, pengalaman, dan terjalinnya relasi yang lebih luas selama pelaksanaan praktikum dengan mengenal individu-individu baru yang memiliki kepribadian unik.

## **6.2 Rekomendasi**

Terlaksananya kegiatan praktikum institusi selama 40 hari kerja ini berjalan dengan baik di lembaga lokasi praktikum. Adapun beberapa rekomendasi untuk pengembangan layanan baik di dalam tempat pelaksanaan praktikum institusi dan juga untuk akademisi:

### **1) Lembaga Pelaksana Praktikum (Akademisi)**

Pada pelaksanaan praktikum institusi selanjutnya, untuk berkoordinasi lebih lanjut lagi ke perusahaan terkait untuk menetapkan jadwal masuk sehingga tidak terburu-buru dan masih memiliki waktu untuk melaksanakan pembekalan sebagai persiapan yang lebih matang. Pembekalan untuk praktikum institusi yang bertempat pada sektor industri, agar praktikan yang bertempat di bidang industri dapat mengetahui realita lapangan, apa yang harus dilakukan, dan siapa yang menjadi subjek klien. Selanjutnya untuk pemilihan kelompok dipilih sesuai dengan peminatan tanpa adanya bantuan orang lain, karena dalam realita lapangan terlihat bahwa tidak adanya transparansi pemilihan kelompok praktikum.

### **2) PTLGU PT Cikarang Listrindo**

Secara keseluruhan, PTLGU PT Cikarang Listrindo telah memberikan banyak pengalaman dan pengetahuan kepada praktikan, fasilitas dan pelayanan yang diberikan juga sudah maksimal. Praktikan berharap bahwa hal ini dapat dipertahankan untuk ke tahun-tahun berikutnya. Kurangnya SDM untuk departemen *Community Development Officer* juga mungkin dapat dijadikan pertimbangan untuk dilakukan rekrutmen sebagai tahap untuk mempermudah lingkup kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Berg-Weger, M., & Birkenmaier, J. M. (2017). *The Practice of Generalist Social Work* (4th ed.). United Kingdom: Routledge.
- Edi Suharto. (2009). *Pekerjaan Sosial di Dunia Industri Memperkuat CSR (Corporate Sosial Responsibility)*. Bandung: Alfabeta.
- Frese, M., Garst, H., and Fay D. (2007). Making things happen: Reciprocal relationships between work characteristics and personal initiative in a four-wave longitudinal structural equation model. *Journal of Applied Psychology*, 92 (4), 1084–1102.
- Garvin, C. D. (1969). *Complimentary of Role Expectations in Groups: The Member-Worker Contract*. New York: Columbia University Press.
- Indrafachrudi, S. (1993). *Bagaimana Memimpin Sekolah yang Efektif*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi V*. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa.
- Khilmiyah, A. (2015). *Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: Ombak.
- Koswara, H., dkk (2013). *Garvin tentang Group Work*. Bandung: STKS Bandung.
- Mardiyanto, A. (2008). Pengaruh Motivasi, Inisiatif, dan Kreativitas terhadap Prestasi Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan*, 9(2), 45–53.
- Miley, K. K., O'Melia, M., & DuBois, B. (2014). *Generalist Social Work Practice: An Empowering Approach* (Seventh Edition). Pearson Education.
- Mundandar. (1990). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Depdikbud.
- Payne, Malcolm. (2014). *Modern Social Work Theory*. (4<sup>th</sup> Edition). New York: Palgrave Macmillan.
- Sarros, J. C., & Butchatsky, O. (1996). *Leadership: Australia's Top CEOs: Finding Out What Makes Them the Best*. Sydney: HarperCollins.
- Sheafor, B. W., & Landon, P. B. (Eds.). (1987). *The Encyclopedia of Social Work* (18th ed.). Silver Spring, MD: National Association of Social Workers.

- Sheafor, B. W., Horejsi, C. R., & Horejsi, G. A. (2000). *Techniques and guidelines for social work practice* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Sukoco, Dwi Heru. (2011). *Profesi Pekerjaan Sosial dan Pertolongannya*. Bandung: KOPMA Poltekesos Bandung.
- Suryana. (2006). *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Supriono. (2023). *Traits Theory of Ledership. At-Taddabur; Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 13*. Diakses melalui: <https://ejournal.an-nadwah.ac.id/index.php/Attadabbur/article/view/536>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wirawan. (2015). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wulandari, A.P.J. (2010). Apakah *Personal Initiative* Mahasiswa dapat Dikembangkan dengan Mata Kuliah *Character Building*?. *HUMANIORA Vol. 1 No. 1: 61-69*. Diakses melalui: <https://media.neliti.com/media/publications/167107-ID-apakah-personal-initiative-mahasiswa-dap.pdf>
- Zastrow, C. (2017). *Introduction to Social Work and Social Welfare*. USA: Cengage Learning.

Sumber lain:

- Tim Penyusun. (2023). Modul Tahapan Praktik Pekerjaan Sosial Seri Mikro. Departemen Pengembangan Penalaran, Keilmuan, dan Keprofesian Himpunan Mahasiswa Pekerjaan Sosial Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung.
- Denti, dkk. (2025). Pedoman Praktikum Institusi 2025 Program Studi Pekerjaan Sosial Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung
- Bahan Ajar Mata Kuliah Modifikasi Tingkah Laku Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. 2 Absensi Case Conference 1

**DAFTAR HADIR CASE CONFERENCE I**

Hari/Tanggal: Senin, 8 September 2025  
 Waktu : 09.30 -  
 Tempat : Training Room 1

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1	Age Selawan	Conduc Group	
2	Diniet	supervisor	
3	Shiva Apriyana	Mahasiswa	
4	Salma Fauzani	Mahasiswa	
5	Bunga Gaudy F.	Mahasiswa	
6	Lina Hening P. I.	Mahasiswa	
7	Fanni Rizki Arza	Mahasiswa	
8	Romeo Caesar	Mahasiswa	
9	Putei Wita Kristanti	Mahasiswa	
10	Chesya Savira	Mahasiswa	
11	M. Hani Nuraini	Mahasiswa	
12	Nurul Amalia	Mahasiswa	
13	Beverly Handah	Conduc PTEL	
14	Gunawan Pratipta	Conduc PTEL	

### Lampiran 1. 1 Berita Acara (BA) Case Conference

**BERITA ACARA PELAKSANAAN CASE CONFERENCE**

Pada hari Senin, tanggal 8 September 2025 pukul 09.30 - 15.00 WIB telah dilaksanakan pembahasan kasus (Case Conference) tahap 1 pada kegiatan Praktikum Instruksi Kelompok 18 Program Studi Pekerjaan Sosial Sarjana Terapan Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung, Bertempat di Training Room 1 PLTGU PT Cikarang Listrindo Tbk dengan hasil case conference terlampir.

Jumlah peserta hadir : 19 orang (daftar hadir terlampir).

Demikian berita acara ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Mengetahui,

Supervisor Lapangan	Ketua Kelompok 18
 Gunardi Pradipta, S.Tr.Sos., M.I.Kom. CSRS, CSRA	 Shiva Apriyana Takzyah

- SUSUNAN ACARA CASE CONFERENCE**
- Pembukaan oleh praktikan
  - Paparan materi case conference
  - Pembahasan kasus
  - Tanya jawab
  - Do'a
  - Penutup dan Dokumentasi
- HASIL CASE CONFERENCE**
- Materi Case Conference
  - Pembahasan Kasus
  - Tanya jawab dalam case conference

### Lampiran 1. 4 Absensi Case Conference 2

**DAFTAR HADIR CASE CONFERENCE II PRAKTIKUM INSTITUSI  
PT CIKARANG LISTRINDO TBK 2025**

Hari, tanggal : Rabu, 24 September 2025  
 Waktu : 09.00 - selesai  
 Tempat : PT Cikarang Listrindo Tbk

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Nurul Amalia	Mahasiswa	
2.	Gunawan Pratipta	Supervisor	
3.	Romeo Caesar	Mahasiswa	
4.	Shiva Apriyana	"	
5.	Salma Fauzani	Mahasiswa	
6.	Fanni Rizki Arza	Mahasiswa	
7.	M. Hani Nuraini	Mahasiswa	
8.	Chesya Savira	Mahasiswa	
9.	Putei Wita Kristanti	Mahasiswa	
10.			
11.	Age Selawan	PT CI Conduc	
12.	Beverly Handah	PTCL Conduc	
13.	Lina Hening Pratipta I	Mahasiswa	
14.	Bunga Gaudy Fancy	Mahasiswa	

### Lampiran 1. 3 Absensi Supervisi & Penjemputan

**DAFTAR HADIR SUPERVISI DAN PENJEMPUTAN PRAKTIKUM INSTITUSI  
PT CIKARANG LISTRINDO TBK 2025**

Hari, tanggal : Jumat, 26 September 2025  
 Waktu : 08.00 - selesai  
 Tempat : PT Cikarang Listrindo Tbk

NO	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Ahmad Yonani	Dosen	
2.	Gunawan Pratipta	Supervisor	
3.	Romeo Caesar	Mahasiswa	
4.	Nurul Amalia	"	
5.	Shiva Apriyana	"	
6.	Salma Fauzani	Mahasiswa	
7.	Putei Wita Kristanti	Mahasiswa	
8.	Fanni Rizki Arza	Mahasiswa	
9.	M. Hani Nuraini	Mahasiswa	
10.	Chesya Savira	Mahasiswa	
11.	Age Selawan	PTCL Conduc	
12.	Beverly Handah	PTCL Conduc	
13.	Lina Hening Pratipta I	Mahasiswa	
14.	Bunga Gaudy Fancy	Mahasiswa	

Lampiran 1. 6 Informed Consent (Kontrak) dengan Klien S

**INFORMED CONSENT  
(PERNYATAAN PERSETUJUAN UNTUK MENJADI INFORMAN)**



Kegiatan ini bersifat sukarela, sehingga anda boleh setuju maupun menolak sebagai klien/informan. Apabila anda setuju untuk diwawancarai oleh praktikan Politeknik Kesejahteraan Sosial Bandung, dibawah ini terdapat beberapa pernyataan disampingnya sesuai pilihan anda dan tidak ada paksaan apapun. Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : S  
 Usia : 48 thn  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Blok MGI / 2  
 Status : (P)Orang Tua/Wali/Pendamping/Pekerja Sosial  
 \*lingkang salah satu

\*berikan tanda centang (✓)

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya bersedia menjadi informan/klien dan memberikan informasi diri saya serta keluarga saya, atau terkait dengan hambatan yang saya alami.	✓	
2.	Apabila saya kesulitan dalam memberikan informasi, maka saya mengizinkan praktikan untuk bertanya pada pihak lain yang mengetahui tentang saya.	✓	
3.	Untuk semua informasi yang saya berikan, maka saya memperbolehkan untuk: a. Dicatat b. Direkam c. Dituliskan dalam Laporan	✓	
4.	Apabila diperlukan, praktikan dapat memotret/mengambil video diri saya, keluarga saya, keadaan tempat tinggal saya, dan apapun yang diperlukan.	✓	
5.	Semua informasi yang telah diberikan akan dijaga kerahasiaannya oleh praktikan.	✓	
6.	Apabila diperlukan, saya mengizinkan praktikan untuk mendiskusikan segala informasi yang didapat kepada rekan sejawat, supervisor, dan pihak-pihak yang berkaitan.	✓	

Bekasi, 15 September 2025

Praktikan:  (LINA HANIY, P.1.)  
 Informan:  (S)

Lampiran 1. 5 Formulir Terminasi dengan Klien S

**FORMULIR TERMINASI / PENGAKHIRAN LAYANAN**




Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : S  
 Jenis Kelamin : Perempuan  
 Alamat : Blok MGI / 2  
 Telah menerima layanan berikut ini:

No	Tanggal	Jenis & Detail Layanan
1.	9 - 23 Agustus	Engagement, Intake & Contract
2.	2 - 10 September	Assesmen
4.	11 - 18 September	Intervensi: (Modeling & Edukasi)
4.	19 September	Evaluasi
5.	22 September	Terminasi

Dengan ini menyatakan bahwa pengakhiran layanan dilakukan pada:  
 Hari/Tanggal : 22 - 9 - 2025  
 Bertempat di : Lahan B2M09

Kesepakatan : Tujuan layanan telah tercapai sebagian, yaitu dengan Klien S yang menunjukkan minat & siap berkegiatan di Dunia B

Penerima Layanan	Praktikan	Supervisor Lapangan
		
S	Lina Haniy, P.1.	Ganiardi Pradipta, S.Tr.Sos. M.Kom.

Lampiran 1. 7 Informed Consent (Kontrak) Kelompok

LEMBAR PERSETUJUAN MENGIKUTI KEGIATAN (INFORMED CONSENT)

Nama Kegiatan : Edukasi Keperawatan  
 Tipe Kelompok : Edukasi (sederhana)  
 Fasilitator : Pratiwi (Lina & Rini)  
 Tanggal/Waktu : 15 Sept 2025 (10.00 - 11.00)  
 Lokasi : B2M09 Duta Widyajaya





1. Informasi Kegiatan  
 Kegiatan ini bertujuan membantu anggota kelompok saling berbagi pengalaman, dukungan, dan strategi praktis dalam mengelola waktu secara efektif. Fasilitator hanya berperan sebagai pendamping, sedangkan proses belajar terutama berasal dari pengalaman dan diskusi antar anggota kelompok.





2. Hak Peserta  
 • Memperoleh penjelasan menyeluruh mengenai tujuan, metode, dan alur kegiatan.  
 • Menolak atau menghentikan partisipasi kapan saja tanpa konsekuensi negatif.  
 • Menyampaikan pendapat dan pertanyaan dalam suasana yang aman dan saling menghargai.  
 • Mendapat jaminan bahwa informasi pribadi dan diskusi kelompok akan dijaga kerahasiaannya.



3. Kerahasiaan  
 Seluruh informasi pribadi dan pengalaman yang dibagikan selama pertemuan akan diusahakan. Setiap anggota kelompok diharapkan tidak menyebarkan informasi yang didapat dari diskusi kepada pihak luar.



4. Pernyataan Persetujuan  
 Dengan menandatangani formulir ini, saya menyatakan bahwa:  
 Telah menerima penjelasan mengenai tujuan, proses, manfaat, dan potensi risiko kegiatan.  
 Memahami bahwa keterbatasan bersifat sukarela dan dapat dibatalkan kapan saja.  
 Bersedia menjaga kerahasiaan informasi yang dibagikan oleh anggota lain.

Bekasi, 15 September 2025

Anggota Kelompok:    

Anggota Kelompok:    

Anggota Kelompok:  

Fasilitator:   (LINA HANIY) (RINI)

Lampiran 1. 8 Refleksi Kelompok (Social Group Work: Education Group)

The reflection board is divided into three columns by wavy lines. The columns are labeled 'TANGGAPAN', 'Manfaat', and 'RENCANA'. Each column contains several yellow sticky notes with handwritten text in Indonesian.

**TANGGAPAN**

- Tanggapan: Bagaimana tanggapan teman-teman terhadap kegiatan ini? Apakah mereka tertarik? Bagaimana tanggapan mereka terhadap materi yang disampaikan?
- Tanggapan: Bagaimana tanggapan teman-teman terhadap kegiatan ini? Apakah mereka tertarik? Bagaimana tanggapan mereka terhadap materi yang disampaikan?
- Tanggapan: Bagaimana tanggapan teman-teman terhadap kegiatan ini? Apakah mereka tertarik? Bagaimana tanggapan mereka terhadap materi yang disampaikan?
- Tanggapan: Bagaimana tanggapan teman-teman terhadap kegiatan ini? Apakah mereka tertarik? Bagaimana tanggapan mereka terhadap materi yang disampaikan?
- Tanggapan: Bagaimana tanggapan teman-teman terhadap kegiatan ini? Apakah mereka tertarik? Bagaimana tanggapan mereka terhadap materi yang disampaikan?
- Tanggapan: Bagaimana tanggapan teman-teman terhadap kegiatan ini? Apakah mereka tertarik? Bagaimana tanggapan mereka terhadap materi yang disampaikan?

**Manfaat**

- Manfaat: Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari?
- Manfaat: Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari?
- Manfaat: Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari?
- Manfaat: Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari?
- Manfaat: Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari?
- Manfaat: Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari? Bagaimana manfaat yang didapat dari kegiatan ini? Apakah ada hal-hal yang baru yang dipelajari?

**RENCANA**

- RENCANA: Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa?
- RENCANA: Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa?
- RENCANA: Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa?
- RENCANA: Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa?
- RENCANA: Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa?
- RENCANA: Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa? Bagaimana rencana yang akan dilakukan di masa depan? Apakah akan ada kegiatan serupa?