

KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA

**PROFILE ASSESSMENT PSIKOLOGIK DAN KOMPETENSI
BAGI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA,
JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS
KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**

NAMA	dr. HADI SISWOYO
NIP	197002102002121004

PENGAMBILAN DATA:

4 - 6 September 2017

Disampaikan Oleh :

PPSDM
Consultant

www.ppsdm.com

PT. PRIMA PERSONA SUMBER DAYA MANDIRI

JAKARTA
2017

**LAPORAN
ASSESSMENT PSIKOLOGIK DAN KOMPETENSI
BAGI JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA,
JABATAN ADMINISTRATOR DAN JABATAN PENGAWAS
KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA 2017**

Nomor Test : 0009/EVAL/ESELON4/KEMENKES/040917/IX/2017

Nama Lengkap : dr. HADI SISWOYO



Tempat / Tgl. Lahir : BOGOR , 10/02/1970

Jabatan Saat ini : Kepala Subbidang Pelayanan
Kesehatan Tradisional dan Penunjang

Satuan Kerja : Pusat Penelitian dan Pengembangan Sumber Daya dan Pelayanan Kesehatan

Pendidikan Terakhir : S2 EPIDEMIOLOGI -FKM UI

Tujuan Pemeriksaan : PEMETAAN POTENSI & KOMPETENSI

Tempat / Tgl Test : Jakarta, 4 - 6 September 2017

Jakarta, 25 September 2017

PPSDM Consultant

Assesor
Dra. Triwiadini, Psikolog.

Penanggung jawab
Drs. Budiman Sanusi, MPsi.
SIP : 0723-12-2-1

EXECUTIVE SUMMARY

Sdr. dr Hadi Siswoyo seorang yang ramah, hangat dan humoris, ia juga mempunyai keyakinan diri yang cukup baik, suka bergaul dan berteman. Dengan kepribadiannya tersebut maka ia mudah beradaptasi di lingkungan baru dan diterima di lingkungannya karena ia juga suka membantu orang lain. Ia senang berbicara terutama dalam area yang dikuasainya dan disela-sela pembicarannya ia biasa menyelipkan humor atau bercanda. Kebiasaan bercanda dapat menyegarkan suasana terutama bila dilakukan pada saat yang tepat, namun disisi lain kadang-kadang dilakukan pada saat yang tidak tepat, misalnya saat sedang membahas masalah yang pelik, menghadapi masalah orang lain atau sedang dalam situasi kerja formal sehingga terkesan kurang serius. Hanya bila diingatkan ia segera memperbaiki dirinya dan dapat menjadi seorang pendengar yang baik serta bersungguh-sungguh dalam membahas suatu masalah sekaligus mencari solusinya. Ia membawakan dirinya sebagai seorang yang gigih dan mampu meredakan ketegangan orang lain atau situasi. Disisi lain ia juga membutuhkan adanya kesempatan untuk mengekspresikan dirinya kepada orang lain yang mau mendengarkan secara konstruktif dan ia mencari orang yang dapat ia percaya. Ia juga ingin menjadi bagian dari kelompok dan pada saat yang sama ingin mempengaruhinya.

Dari segi kemampuan intelektual potensi kecerdasannya berfungsi pada taraf "rata-rata batas atas" dengan daya tangkap dan logika berpikir yang cukup baik. Ia juga memiliki kemampuan berpikir analitis dan konseptual yang cukup baik dimana hal ini membantunya dalam memahami masalah yang kompleks sekaligus mencari solusi atau pemecahan masalah. Dengan kapasitas yang dimilikinya ini maka ia mampu mempelajari hal-hal baru, baik yang bersifat praktis maupun konseptual. Pada saat bekerja sama di dalam tim ia juga mampu memberikan kontribusi yang berarti saat menghadapi masalah atau tugas yang relatif kompleks, dimana ia mampu memberikan masukan berupa langkah-langkah yang efektif untuk memecahkan masalah sehingga tujuan atau sasaran tim dapat tercapai. Hanya dari segi emosi ia masih perlu mengendaikan diri karena dalam situasi tertentu ia bisa ekspresif menampilkan emosi marahnya terutama saat beban kerja dirasakan terlalu berat namun bawahan atau anggota tim tidak melaksanakan pekerjaan seperti yang diharapkannya sehingga dirasakan kurang mendukung upayanya untuk menampilkan hasil kerja yang optimal.

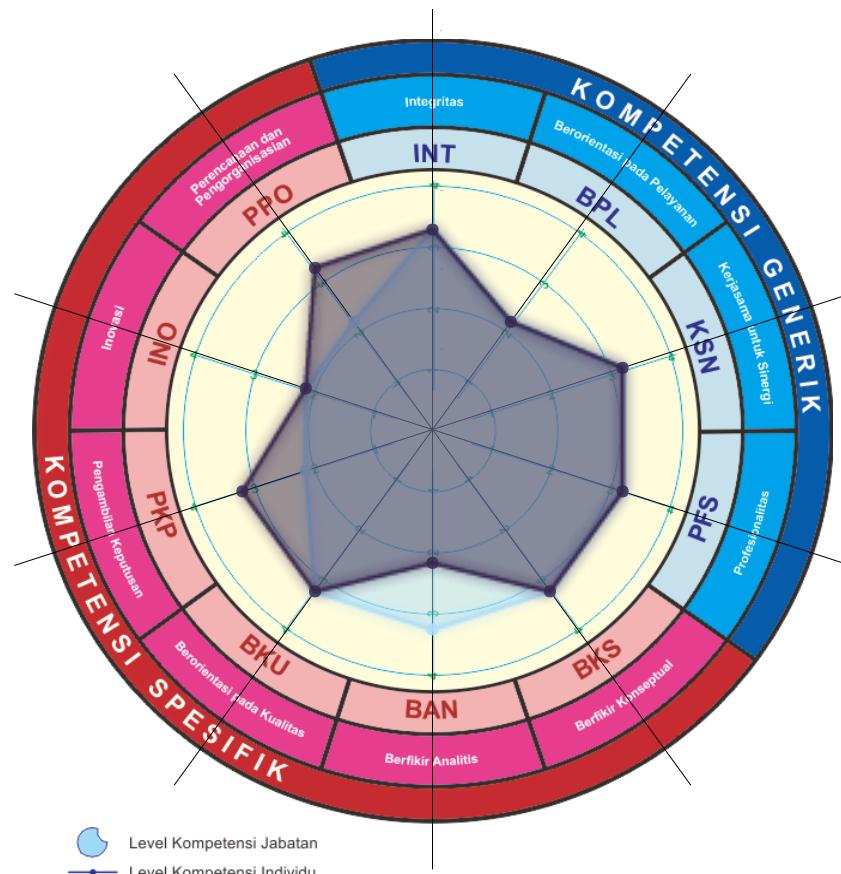
Pada dasarnya ia seorang yang cukup memiliki motivasi berprestasi dimana ia berupaya untuk dapat menampilkan hasil kerja yang terbaik atau lebih baik dari sebelumnya. Ia berupaya untuk bekerja secara sistematis dan teratur agar dapat menampilkan hasil kerja yang rapi dan sesuai prosedur. Ia cukup memiliki komitmen untuk menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya, hingga tuntas. Hanya ia kurang berminat menangani detil yang membuatnya masih melakukan kesalahan karena kurang teliti, meskipun kesalahan yang dilakukannya tidak fatal dan masih bisa diperbaiki. Selain itu ia juga masih kesulitan dalam menghadapi tugas yang banyak sementara ia mengalami kendala untuk mendeklegasikan tugas-tugas tersebut.

kepada bawahannya, sehingga ia merasakan beban kerja yang berat dan hasil kerjanya kurang optimal, seperti yang dirasakannya saat ini dimana ia harus menangani tiga Direktorat, yaitu Direktorat Kesehatan Tradisional, Direktorat Mutu dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan serta Direktorat Fasilitas Kesehatan.

Fungsi utama dari pekerjaan yang sebaiknya ia lakukan adalah dalam hal mempengaruhi orang lain di lingkungan yang bersahabat. Tanggung jawab sebaiknya diberikan atas dasar keahlian dan kemampuannya dalam pekerjaan. Lingkungan kerja sebaiknya terstruktur dan tujuan terdefinisi dengan jelas. Idealnya pekerjaan tersebut sebaiknya meliputi peran training atau pemberi saran. Penekanan sebaiknya pada memastikan standar dan kualitas. Penghargaan yang diberikan kepadanya sebaiknya mencakup pengakuan publik dan diberikan dengan tulus.

Potensi psikologisnya tergolong sedang, namun kompetensi yang ditampilkannya tergolong tinggi. Hal ini antara lain karena didukung oleh kemampuan berpikirnya yang cukup baik, adanya motivasi berprestasi, sikapnya yang terbuka terhadap hal-hal baru serta proses belajarnya yang cukup cepat. Dengan keadaannya ini maka prospek pengembangan karirnya bersifat spesifik sesuai dengan bidang kerja dan pengalaman kerjanya selama ini. Hanya dalam bidang kerjanya ini ia dapat meniti karir sampai jabatan tertinggi yang ada di organisasi.

DIAGRAM KOMPETENSI



Kompetensi		LKJ	LKI	GAP	PCT
KOMPETENSI GENERIK	Integritas	INT	3	3	0
	Berorientasi pada pelayanan	BPL	2	2	0
	Kerjasama untuk sinergi	KSN	3	3	0
	Profesionalitas	PFS	3	3	0
KOMPETENSI SPESIFIK	Berpikir konseptual	BKS	3	3	0
	Berpikir analisis	BAN	3	2	1
	Berorientasi pada kualitas	BKU	3	3	0
	Pengambilan keputusan	PKP	2	3	-1
	Inovasi	INO	2	2	0
	Perencanaan dan pengorganisasian	PPO	2	3	-1
		TOTAL	26	27	-1
					104%

Kualifikasi		Rekomendasi	Skala		
K-1	Baik	Ready Now	100%	-	ke atas
K-2	Cukup	Ready with development	75%	-	99%
K-3	Kurang	Not Ready	74%	-	ke bawah

PSIKOGRAM HASIL PEMERIKSAAN POTENSI PSIKOLOGIK

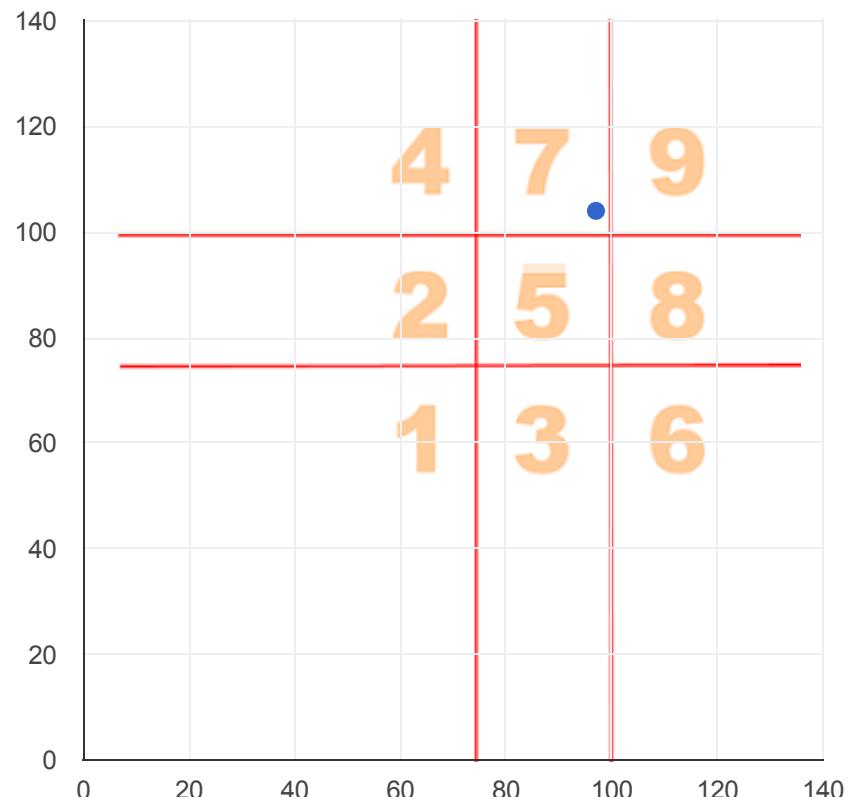
ASPEK PSIKOLOGIS	KETERANGAN	PENILAIAN						
		1	2	3	4	5	6	7
A ASPEK INTELEKTUAL								
1	Inteligensi umum	Gabungan keseluruhan potensi kecerdasan sebagai perpaduan dari aspek-aspek pembentukan intelektualitas				X		
2	Berpikir Analitis	Kemampuan menguraikan masalah & melihat kaitan antara satu hal dg hal lainnya hingga menemukan kesimpulan				X		
3	Logika Berpikir	Kemampuan untuk mengorganisir proses berpikir yang menunjukkan adanya alur berpikir yang sistematis dan logis				X		
4	Kemampuan Belajar	Kemampuan menguasai dan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja yang baru maupun yang telah dimiliki				X		
5	Emotional Quotient	Kecerdasan Emosional, yakni keluasan pengetahuan dan kemampuan mengelola emosi secara optimal		X				
B ASPEK SIKAP KERJA								
1	Sistematika Kerja	Kemampuan dan ketrampilan menyelesaikan suatu tugas secara runut, proporsional, sesuai dengan skala prioritas tertentu				X		
2	Tempo Kerja	Kecepatan dan kecekatan kerja, yang menunjukkan kemampuan menyelesaikan sejumlah tugas dalam batas waktu tertentu				X		
3	Ketelitian	Kemampuan bekerja dengan sesedikit mungkin melakukan kesalahan atau kekeliruan			X			
4	Ketekunan	Daya tahan menghadapi dan menyelesaikan tugas sampai tuntas dalam waktu relatif lama dengan mencapai hasil yang optimal				X		
5	Komunikasi Efektif	Kemampuan menyampaikan pendapat secara lancar, sehingga pendengar paham dan bersedia mengikuti pendapatnya				X		
C ASPEK KEPRIBADIAN								
1	Motivasi	Keinginan meningkatkan hasil kerja dan selalu berfokus pada profit opportunities				X		
2	Konsep Diri	Pemahaman atas kelebihan dan kekurangan diri sendiri				X		
3	Empati	Kemampuan memahami dan merasakan adanya permasalahan dan kondisi emosional orang lain			X			
4	Pemahaman Sosial	Kemampuan bereaksi dengan cepat terhadap kebutuhan orang lain atau tuntutan lingkungan, serta memahami norma sosial yang berlaku.				X		
5	Pengaturan Diri	Kemampuan mengendalikan diri dalam situasi-situasi sulit dan kemampuan melakukan perencanaan sebelum bertindak.				X		
TOTAL SKOR					64			

REKOMENDASI : Memperhatikan seluruh Gambaran aspek psikologis yang dimiliki, dikaitkan dengan kemungkinan keberhasilannya untuk memikul beban tugas dan tanggung jawab yang lebih besar, maka Potensi Psikologinya secara umum tergolong :

Kualifikasi	Rekomendasi	Skala
K-1 Baik	Mampu berkembang secara wajar	100% - ke atas
K-2 Cukup	Mampu berkembang spesifik	75% - 99%
K-3 Kurang	Kemampuan perkembangannya terbatas	74% - ke bawah

GAMBARAN POSISI 9-CELL (KOMPETENSI DAN POTENSI)

KOMPETENSI / SUMBU Y	REKOMENDASI	SKALA		
		BAIK	CUKUP	KURANG
	Ready Now	100% ke atas	75% - 99%	74% ke bawah
K-1	BAIK			
K-2	CUKUP			
K-3	KURANG			



X	97%	
Y	104%	7

POTENSI / SUMBU X				
KUALIFIKASI		REKOMENDASI	SKALA	
K-1	BAIK	Mampu berkembang secara wajar	100%	ke atas
K-2	CUKUP	Mampu berkembang spesifik	75% - 99%	
K-3	KURANG	Kemampuan perkembangannya terbatas	74%	ke bawah

HASIL ASESSMENT BERDASARKAN KOMPETENSI

A. KOMPETENSI GENERIK

BAN	BERPIKIR ANALISIS Kemampuan untuk memahami masalah dengan menguraikan, menghubungkan sebab akibat, berdasarkan fakta, logika dan asumsi dan tingkat kepentingan dalam mengambil langkah - langkah yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi. Kata kunci: Menguraikan	Standar	3
		Individu	2
		Fit %	67%

Kompetensinya dalam berpikir analitis sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Sejauh ini, ia tampak sudah cukup mampu untuk mengidentifikasi permasalahan-permasalahan yang ada di lingkup pekerjaannya serta mengenali dampaknya terhadap keberlangsungan organisasi. Ia cukup mampu menguraikan masalah yang ada di lingkup pekerjaannya dengan melihat faktor internal maupun eksternal yang menjadi sebab-sebab timbulnya masalah tersebut. Hal ini terlihat saat ia melakukan analisa SWOT terhadap unit atau satuan kerjanya dimana ia mampu memilah-milah dengan tepat hal-hal yang masuk ke dalam Strengths (Kekuatan), Weakness (Kelemahan), Opportunities (Peluang atau Kesempatan) dan Threats (Ancaman). Ia juga cukup mampu mencari solusi dari masalah yang dihadapinya diantaranya dengan melakukan tindakan antisipatif untuk menghindari masalah yang mungkin timbul.

BKS	BERPIKIR KONSEPTUAL Kemampuan merumuskan atau membuat konsep/ teori/ metode/ sistematika kerja berdasarkan korelasi dari berbagai informasi yang tersedia. Kata Kunci: Membuat konsep	Standar	3
		Individu	3
		Fit %	100%

Kompetensinya dalam berpikir konseptual sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Ia memiliki kemampuan berpikir konseptual yang memadai dimana ia sudah cukup terampil untuk mengklasifikasikan variabel pemicu, penyebab dan mengkalkulasi akibat-akibat yang ditimbulkan, ketika ia dihadapkan dengan situasi tertentu. Berbagai informasi yang diperoleh dikaji dan disederhanakan, agar lebih mudah dimengerti, yang kemudian dimanfaatkannya untuk merumuskan suatu konsep dan pengambilan suatu keputusan. Kondisi ini tentunya dapat turut menunjang pelaksanaan fungsi kerjanya, meski memang belum sampai pada pengembangan konsep / teori dan metode baru.

BKU	BERORIENTASI PADA KUALITAS	Standar 3 Individu 3 Fit % 100%
	Kemampuan untuk melaksanakan tugas- tugas secara berurutan, rinci, akurat dan konsisten dengan mempertimbangkan semua aspek agar sesuai atau melampaui standar yang ditetapkan.	
	Kata Kunci: Sesuai/Melampaui Standar	

Kompetensinya dalam berorientasi terhadap kualitas hasil kerja sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini . Ia sudah berada pada tingkat dimana ia memiliki kesadaran untuk melakukan identifikasi terhadap berbagai sumber daya yang ada, beserta dengan aspek-aspek terkait yang dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja atau mutu kerja di satuan kerjanya. Ia pun menunjukkan upaya konkritnya untuk melakukan evaluasi terhadap proses kerja di satuan kerjanya dan menemukan kelemahan-kelmahan yang menyebabkan kualitas hasil kerja yang belum optimal, diantaranya adalah adanya beban kerja yang berat yang bertumpu pada satu orang, yaitu dirinya dan masih ada tim peneliti yang memiliki kompetensi kurang memadai. Ia pun sudah memberikan solusi diantaranya adalah memberikan saran untuk mengikutsertakan tim peneliti dalam Diklat bersama-sama dengannya sehingga pengetahuan dan keterampilan tim peneliti sama dengan dirinya. Dengan demikian beban kerja bisa dibagi dan tidak hanya bertumpu kepada dirinya.

BPL	BERORIENTASI PADA PELAYANAN	Standar 2 Individu 2 Fit % 100%
	Kemampuan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan (internal dan eksternal) dan/atau memenuhi standar pelayanan minimal.	
	Kata Kunci: Kebutuhan Pelanggan	

Kompetensinya dalam berorientasi pada pelayanan sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Meskipun ia belum menunjukkan kemampuan untuk melakukan langkah-langkah perbaikan dan membuat alternatif pelayanan yang lebih baik untuk memuaskan kebutuhan pelanggannya, namun selama ini ia mampu mengenali dan mengidentifikasi kebutuhan pelanggannya. Ia juga berusaha melakukan pencatatan dan mendokumentasikan atas kebutuhan pelanggan yang di luar Standar Pelayanan Minimum, agar ia bisa menyampaikannya kepada orang lain atau mempercepat penyampaian informasi tersebut, sehingga diharapkan akan dapat ditemukan langkah-langkah perbaikan dalam hal pelayanan, seperti yang pernah dilakukannya dengan membuat draft pedoman untuk melakukan pelayanan kesehatan tradisional yang ia buat atas inisiatif nya sendiri karena ia memahami kebutuhan pelanggan akan pedoman pelayanan kesehatan tradisional.

B. KOMPETENSI SPESIFIK

INO	INOVASI Kemampuan untuk menghasilkan produk/ layanan/metode baru yang lebih efektif dan lebih efisien, dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi. Kata Kunci: Metode baru	Standar Individu Fit %	2 2 100%
------------	--	------------------------------	----------------

Kompetensinya dalam Inovasi sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Kompetensinya dalam upaya untuk menghasilkan produk , layanan metode baru tampak berada pada tingkat dimana ia sudah mampu untuk mengenali adanya alternatif gagasan-gagasan baru yang mungkin dapat diterapkan pada lingkup organisasi. Ia pun berusaha untuk mengimplementasikan metode baru yang mungkin belum diterapkan sebelumnya. Ia melakukan duplikasi metode dari pihak atau instansi lain, sebagai salah satu upaya untuk penerapan metode baru, selama hal tersebut memang masih belum diterapkan pada lingkup internal organisasi. Beberapa yang bersifat inovatif yang telah dilakukannya, adalah menerapkan metode pelayanan yang dipakai pada instansi-instansi lainnya yang terlihat lebih efektif dan efisien, membuat buku pedoman penyusunan penelitian Pelayanan Kesehatan Tradisional (Yangkestrad) yang berisi tentang model penelitian serta bidang apa saja yang bisa diteliti (bekam , akunputur dan sebagainya). Ia juga membuat Indikator Mutu Akreditasi Pelayanan di Puskesmas yang lebih ringkas dan sederhana hanya memuat 200 pertanyaan, sementara Indikator lama yang sudah ada memuat 776 pertanyaan. Beberapa hasil pemikiran inovasi nya ini membuat proses kerja menjadi lebih cepat , jelas dan efisien.

INT	INTEGRITAS Kemampuan mematuhi peraturan/ etika organisasi, menegakkan kejujuran, menyesuaikan tindakan dengan kata-kata yang diucapkan, bertanggungjawab atas segala risiko akibat tindakan/ keputusan yang dibuat. Kata Kunci: Kejujuran	Standar Individu Fit %	3 3 100%
------------	---	------------------------------	----------------

Kompetensinya dalam Integritas sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Ia termasuk pribadi yang cukup berdisiplin. Ia menerapkan etika dan norma organisasi yang berlaku dengan memahami konsekuensi dan tanggung jawabnya. Ia juga berusaha untuk memberikan teladan diantaranya dalam hal kehadirannya di tempat kerja , ia datang ke tempat kerja lebih cepat dan pulang lebih lambat. Ia juga bersikap tegas kepada bawahannya yang tidak disiplin dan selalu melakukannya cek dan recek tentang keberadaan bawahan , karena meskipun telah absen pagi hari kadang-kadang siang hari mereka tidak ada di tempat. Ia mengupayakan agar satuan kerjanya bertindak sesuai dengan etika dan norma organisasi dalam berbagai situasi dan kondisi. Hal ini menggambarkan upaya dan sikap integritasnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi, serta berusaha untuk menjadi teladan bagi para bawahan di satuan kerjanya.

KSN	KERJASAMA UNTUK SINERGI Kemampuan menjalin dan membina kerjasama kelompok/ satuan kerja/ antar satuan kerja/ antar bagian/ antar biro/ antar direktorat/ antar instansi dan mengupayakan terciptanya Sinergi. Kata Kunci: Tercipta sinergi	Standar	3
		Individu	3
		Fit %	100%

Kompetensinya dalam kerjasama untuk sinergi sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Ia mampu menjaga hubungan kerja yang baik dan menghargai pendapat orang lain sesuai dengan keahlian mereka masing-masing. Ia aktif berpartisipasi untuk menyelesaikan tugas secara bersama serta mendukung keputusan tim. Untuk membangun hubungan kerja yang sinergis, ia juga tak segan untuk memberikan penghargaan kepada orang lain dalam tim kerjanya yang banyak ide dan mempunyai kinerja baik. Sebagai upaya untuk memberikan dukungan secara obyektif, maka dalam hubungannya dengan para peneliti, ia berusaha melibatkan semua peneliti dan kegiatan-kegiatan yang ada dengan menekankan pentingnya komunikasi dan saling menghormati antar peneliti.

PFS	PROFESIONALITAS Kemampuan menguasai bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan (teknik, manajerial maupun profesional) dan motivasi untuk mengembangkan, memakai dan membagikan pengetahuan itu kepada orang lain. Kata Kunci: Pengetahuan dalam bekerja	Standar	3
		Individu	3
		Fit %	100%

Kompetensinya dalam Profesionalitas sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Ia mampu untuk menerapkan pengetahuan yang telah dimilikinya dan melaksanakan penugasannya sesuai dengan ketentuan dan hasil kerja yang telah direncanakan dengan kualitas standar. Hal ini akan mendukung efektivitasnya dalam bekerja. Apalagi ia mampu memberikan solusi dari masalah yang terjadi di lingkup pekerjaannya. Ia cukup menguasai bidang pekerjaannya saat ini sehingga ia tetap dapat menampilkan hasil kerja seperti yang diharapkan, meskipun menghadapi kendala dalam proses pelaksanaannya, seperti yang dialaminya saat ini dimana biaya untuk penelitian dipotong hingga 60% untuk keperluan infrastruktur. Dengan dana yang hanya tersisa 40% ia masih bisa menyelesaikan tugas-tugasnya seperti yang diharapkan atau sesuai standar,, meskipun ia tidak bisa memberikan prestasi kerja yang lebih.

PKP	PENGAMBILAN KEPUTUSAN Kemampuan untuk menyederhanakan permasalahan, melihat hubungan sebab- akibat, membuat alternatif pemecahan, menganalisis alternatif dan mengambil keputusan. Kata Kunci: Mengambil keputusan.	Standar	2
		Individu	3
		Fit %	150%

Kompetensinya dalam pengambilan keputusan sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Kompetensinya dalam hal pengambilan keputusan tampak sudah berkembang secara memadai. Ia cukup mampu membuat keputusan berdasarkan analisa yang terhadap situasi atau kondisi yang ada dan memantau hasilnya pada satuan kerja, seperti yang pernah dilakukannya saat ia menghadapi kondisi dimana peneliti yang diangkatnya sebagai PIC untuk penelitian dengan topik yang telah ditentukan oleh Direktorat, menolak untuk meneliti mengenai topik tersebut dan mengajukan topik yang lain. Dari hasil analisa nya ia memahami bahwa topik yang diajukan oleh peneliti senior tersebut merupakan bidang yang diminati dan dikuasainya, yaitu tentang keuangan. Karena sikap peneliti senior tersebut yang kurang kooperatif , ia kemudian mengambil keputusan untuk mengganti peneliti senior tersebut dengan peneliti muda sebagai PIC penelitian yang bersedia untuk melakukan penelitian sesuai dengan permintaan Direktorat. Keputusan yang diambilnya cukup tepat karena sampai saat ini penelitian terus berjalan dan peneliti muda tersebut hampir menyelesaikan penelitiannya tanda masalah yang berarti. Ia berusaha untuk mengambil keputusan dengan melakukan analisis data atas berbagai alternatif penyelesaian masalah yang ada. Dalam hal ini, ia pun terbiasa menggunakan analisis SWOT, yaitu analisis Kekuatan-Kelemahan-Peluang dan Ancaman. Berdasarkan alternatif solusi yang muncul dari hasil analisis data, kamudian ia pun berusaha untuk memutuskan yang terbaik. Gambaran ini pun tampak pada hasil simulasi Analysis SWOT yang telah dilakukannya.

PPO	PERENCANAAN DAN PENGORGANISASIAN Kemampuan menyusun perencanaan, menetapkan tujuan, cara mencapai tujuan, dan berbagi tugas/fungsi serta mengoptimalkan sumber daya yang ada dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Kata Kunci: Merencanakan pembagian tugas.	Standar	2
		Individu	3
		Fit %	150%

Kompetensinya dalam perencanaan dan pengorganisasian sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Bahkan berkembang baik. Ia mampu menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja dan melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan yang dijalankan. Ia juga telah mampu menyusun dan merumuskan rencana-rencana strategis yang sesuai dengan visi, misi , dan nilai-nilai organisasi, bahkan mempersiapkan penyelesaian masalah secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan kegiatan tersebut. Adapun salah satu contoh perilaku yang sudah ditunjukkannya adalah dengan membuat rencana kerja hingga tahun 2020, dengan mempersiapkan langkah-langkah antisipasi untuk mengatasi masalah yang mungkin timbul dalam pelaksanaan rencana kerjanya tersebut.

KESIMPULAN

A. HAL HAL POSITIF YANG MENUNJANG TAMPILNYA KINERJA YANG OPTIMAL

- Potensi kecerdasannya berfungsi pada taraf “rata-rata batas atas” dengan daya tangkap dan kemampuan berpikir logis , analitis dan konseptual yang cukup baik sehingga menunjangnya untuk menangani tugas konseptual,disamping tugas yang bersifat teknis praktis. Ia juga cukup mampuuntuk memahami masalah yang kompleks sekaligus mencari pemecahan masalahnya.
- Ia memiliki kemampuan berkomunikasi yang cukup baik dimana ia mampu menyampaikan informasi atau pendapatnya secara sistematis, jelas dan lancar dengan kecepatan berbicara yang sedang sehingga mudah dipahami. Sifat humorisnya yang seringkali muncul , disatu sisi dapat menyegarkan suasana saat ia berbicara.
- Kepribadiannya yang ramah, hangat ,terbuka dan suka berteman membuatnya mudah beradaptasi di lingkungan baru serta cepat akrab dengan orang-orang baru di lingkungannanya. Hal ini juga mendukung kelancaran pelaksanaan tugasnya saat ia menghadapi tugas yang berhubungan dengan banyakorang .
- Ia cukup memiliki motivasi berprestasi dimana ia berupaya untuk dapat menampilkan hasil kerja yang terbaik atau lebih baik dari sebelumnya. Ia juga memiliki kemauan untuk memperbaiki kekurangan dan meningkatkan kemampuan yang dirasakannya masih kurang, seperti kemampuan menyusun artikel.

B. HAL HAL NEGATIF YANG MENGHAMBAT TAMPILNYA KINERJA YANG OPTIMAL

- Ia masih mengalami kesulitan dalam mendelegasikan tugas kepada orang yang tepat sehingga ia merasakan beban berat saat menghadapi banyak tugas, yang mengakibatkan hasil kerjanya belum optimal. Selain itu ia juga masih melakukan kesalahan karena kurang teliti ,meskipun kesalahan tidak fatal namun turut mempengaruhi optimalisasi dari kualitas hasil kerjanya.
- Dalam situasi tertentu ia bisa ekspresif menampilkan emosi marahnya terutama saat beban kerja dirasakan terlalu berat namun bawahan atau anggota tim tidak melaksanakan pekerjaan seperti yang diharapkannya sehingga dirasakan kurang mendukung upayanya untuk menampilkan hasil kerja yang optimal.
- Sifat humoris atau bercanda yang sering kali ditampilkan pada saat yang tidak tepat , seperti saat menghadapi masalah orang lain atau situasi formal yang membutuhkansikap serius , sehingga dapat memberikan kesan ia kurang empati terhadap keadaan orang lain.

SARAN PENGEMBANGAN

A. UNTUK PENUGASAN

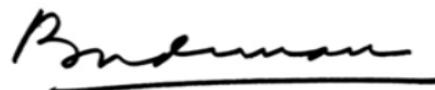
- Untuk optimalisasi hasil kerjanya sebaiknya ia diberi wewenang dalam mendelegasikan tugas dan memintanya untuk mendelegasikan tugas kepada orang yang tepat agar beban kerja yang ada dapat ditangani bersama.
- Ia diminta untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan bawahannya serta melakukan coaching & counseling untuk bawahan yang bermasalah guna memperbaiki kinerja bawahan sehingga ia bisa memahami betul kondisi bawahan dan tidak mudah emosi saat menghadapi bawahan yang bekerja tidak sesuai harapan.
- Saat ini ia bidang kerja yang ditanganinya sudah sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga ia bisa dipertahankan untuk bertugas di bagian ini dengan diberi tugas-tugas yang lebih menantang namun masih mampu untuk dicapainya.

B. UNTUK PENGEMBANGAN DIRI

- Diberikan Diklat bersama-sama bawahan atau tim penelitiya agar pengetahuan dan keterampilan bawahan atau tim penelitiya sama dengan yang dimilikinya, sehingga tidak sulit baginya untuk mendelegasikan tugas.
- Mengikuti pelatihan atau *short course* tentang Surveyor Akreditasi agar ia bisa menilai kondisi Puskesmas.
- Membaca buku-buku yang terkait dengan bidang kerjanya, seperti buku tentang kesehatan tradisional, accupressure dan acupuntur.
- Membaca buku tentang Akreditasi Pelayanan Kesehatan

Jakarta, 25 September 2017

A.n PSIKOLOGI PEMERIKSA :



Drs. BUDIMAN SANUSI, M.Psi., Psikolog
No. SIP : 07231221