

KEMENTERIAN
KESEHATAN
REPUBLIK
INDONESIA

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

NAMA	YUNI NURAINI, S.E., M.K.M.
NIP	197306152000032002

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 : 0025/EVAL/ESELON4/KEMENKES/040917/IX/2017

Nama Lengkap : **YUNI NURAINI, S.E., M.K.M.**



Tempat / Tgl. Lahir : SERANG , 15/06/1973

Jabatan Saat ini : Kepala Subbagian Perbendaharaan

Satuan Kerja : Sekretariat Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan

Pendidikan Terakhir : S2 KESEHATAN MASYARAKAT - 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

Sdri. Yuni Nurani seorang yang cukup ramah, sabar dan tidak mudah marah,dengan kepribadiannya ini maka ia mudah diterima di lingkungannya serta dengan sifat humorisnya iadapat meramaikan suasana. Disisi lain ia juga mudah terharu oleh keadaan orang lain, senang menolong orang lain yang kesulitan dan mampu berempati terhadap keadaan orang lain.Namun dengan sifatnya yang mudah terharu tersebut kadang-kadang ia menjadi sulit untuk bersikap tegas atau mendisplinkan orang lain. Pada saat ia menghadapi hal-hal yang tidak sesuai dengan harapannya,ia tidak secara ekspresif menampilkan emosinya, tetapi lebih memilih untuk diam dan menyendiri hingga emosinya reda. Ia juga mudah memaafkan kesalahan orang lain dan tidak pendendam . Ia seorang yang cukup kooperatif saat bekerja sama di dalam tim, cukup menunjukkan partisipasi untuk mencapai tujuan dan mendukung keputusan kelompok . Namun ia bukan seorang yang suka memberikan penghargaan secara langsung kepada anggota tim yang berkinerja baik. Dengan kemampuan berpikir analitis dan konseptual yang tergolong sedang saja maka kontribusinya dalam memecahkan masalah kompleks di dalam tim menjadi terbatas, karena ia butuh waktu untuk dapat mengambil kesimpulan yang tepat dari masalah kompleks yang dihadapi. Meskipun ia cukup memiliki motivasi berprestasi dan kemauan belajar guna memperbaiki diri dan meningkatkan kemampuannya namun hal ini belum disertai kemauan bekerja keras untuk mencapai hal-hal yang menjadi mimpiya.

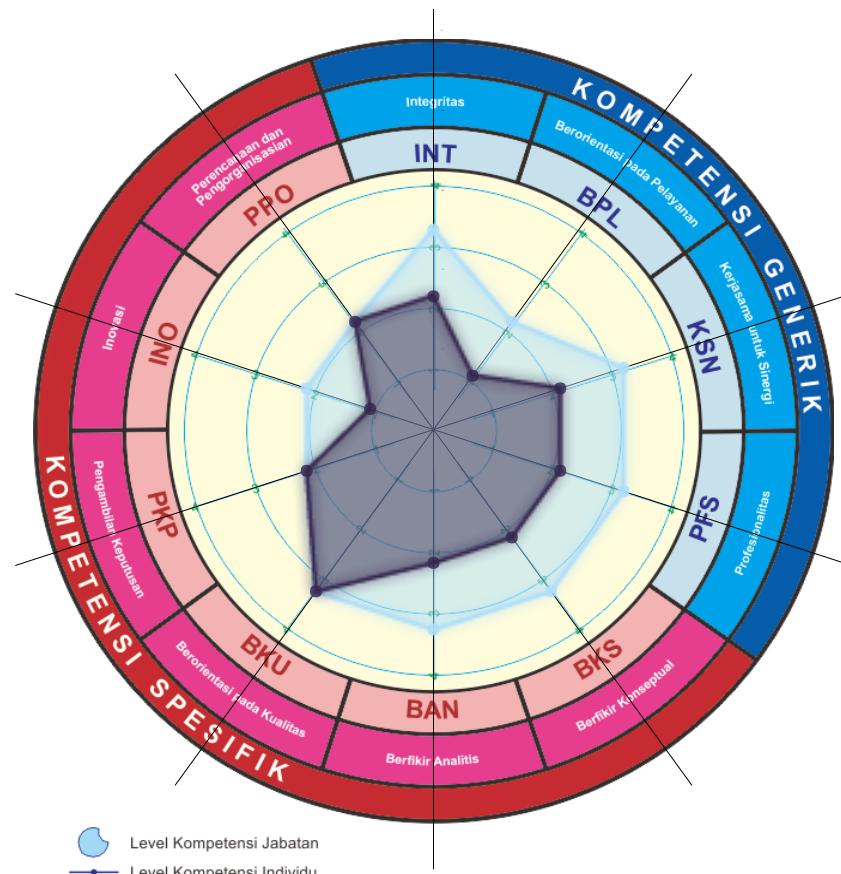
Dalam bekerja ia menyadari pekerjaannya di bagian Perbendaharaan sangat menuntut ketepatan dan ketelitian sehingga ia berusaha untuk berhati-hati dan memperhatikan detil guna meminimalkan kesalahan yang terjadi. Sejauh ini ia belum pernah ditegur oleh atasan karena melakukan kesalahan yang disebabkan kurang teliti. Hanya sikap hati-hatinya membuat tempo kerjanya menjadi lambat dimana hal ini berpengaruh terhadap penyelesaian tugasnya yang kadang-kadang melebihi tenggat waktu yang ditetapkan terutama saat ia sedang menghadapi banyak tugas. Meskipun demikian ia bekerja dengan cara yang teratur dan sistematis sehingga hasil kerjanya cukup rapi dan sesuai prosedur. Ia seorang yang cukup tekun dan memiliki komitmen terhadap tugas sehingga ia berusaha untuk menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya hingga tuntas. Dalam hal ini ia memiliki keajegan dan ketahanan kerja yang memadai, meskipun ia masih kurang dalam bekerja keras untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Dalam lingkungan pekerjaan ia akan lebih termotivasi bila adanya pengakuan dari orang lain atau atasan mengenai kemampuannya dan mendapat *reward* meskipun bukan berupa uang.Ia membutuhkan lingkungan kerja yang memberikan kebebasan berbicara serta pimpinan yang demokratis. Sebaiknya ia diberi tugas yang memungkinkannya untuk membangun kerja sama , menciptakan antusiasme dan mempengaruhi orang lain. Sedangkan tugas-tugas untuk mengarahkan dan mendisplinkan orang lain sebaiknya tidak dijadikan hal yang utama di dalam fungsi pekerjaannya, karena ia mudah merasa kasihan kepada orang lain sehingga kurang mampu besikap tegas. Selain itu ia juga kurang

mampu menghadapi tugas yang menuntutnya untuk berbicara dihadapan orang banyak, karena ia tidak terbiasa dan masih merasa kikuk .

Pada dasarnya ia memiliki potensi psikologis yang tergolong sedang atau cukup. Namun kompetensi yang ditampilkannya tergolong rendah atau kurang . Hal ini antara lain disebabkan karena ia kurang memiliki kemauan bekerja keras untuk menampilkan hasil kerja terbaik, kurang percaya diri untuk menampilkan dirinya serta lambat dalam mengambil keputusan karena takut salah atau khawatir melanggar peraturan sehingga kinerja yang ditampilkannya menjadi kurang optimal. Dengan keadaannya ini maka ia masih membutuhkan pengembangan melalui penugasan dan pelatihan agar dapat menampilkan kompetensi yang lebih baik di bidangnya sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Saat ini ia hanya bisa diandalkan untuk menangani tugas yang biasa dilakukannya . Ia bisa diberikan tugas baru namun bukan tuntutan kerja yang bersifat manajerial.

DIAGRAM KOMPETENSI



Kompetensi		LKJ	LKI	GAP	PCT	
KOMPETENSI GENERIK	Integritas	INT	3	2	1	67%
	Berorientasi pada pelayanan	BPL	2	1	1	50%
	Kerjasama untuk sinergi	KSN	3	2	1	67%
	Profesionalitas	PFS	3	2	1	67%
KOMPETENSI SPESIFIK	Berpikir konseptual	BKS	3	2	1	67%
	Berpikir analisis	BAN	3	2	1	67%
	Berorientasi pada kualitas	BKU	3	3	0	100%
	Pengambilan keputusan	PKP	2	2	0	100%
	Inovasi	INO	2	1	1	50%
	Perencanaan dan pengorganisasian	PPO	2	2	0	100%
		TOTAL	26	19	7	73%

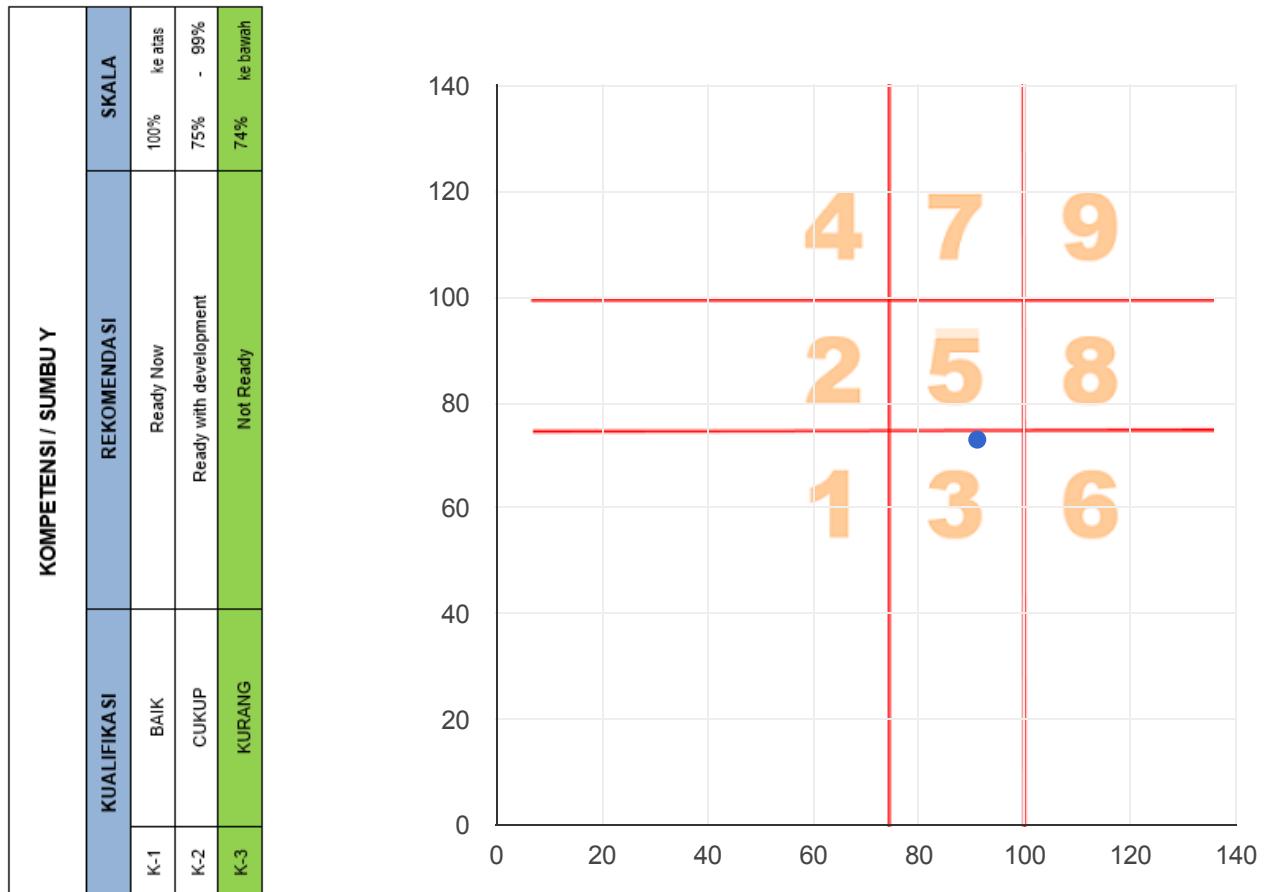
Kualifikasi		Rekomendasi	Skala		
K-1	Baik	Ready Now	100%	-	ke atas
K-2	Cukup	Ready with development	75%	-	99%
K-3	Kurang	Not Ready	74%	-	ke bawah

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					60			

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)


X	91%	
Y	73%	3

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, dan mengenali dampaknya pada keberlangsungan organisasi. Ia pun berusaha untuk memahami berbagai data atau informasi yang terkait, sehingga mampu untuk menyusun pola-pola atas informasi-informasi tersebut. Ia kemudian dapat pula menjelaskan sebab-akibat dari pola-pola yang ada, untuk membuat alternatif solusi, seperti yang terjadi di kesatuan kerjanya dimana untuk aplikasi komputer sering kali error karena tidak ada dana untuk pemeliharaannya. Ia kemudian menghubungi pihak ke tiga, dalam hal ini teknisi agar mengupayakan aplikasi bisa berjalan lagi. Berdasarkan informasi dari teknisi tersebut ia meminta kepada tim IT untuk meng update aplikasi tersebut setiap tiga bulan agar tidak terjadi *error*, seperti biasanya.

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	2
		Fit %	67%

Kompetensinya dalam berpikir konseptual belum memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Ia cukup mampu membuat kesimpulan dari data yang ada berdasarkan konsep yang sederhana dan konkret. Ia juga cukup mampu membuat informasi yang kompleks menjadi lebih sederhana dan jelas namun hal ini tidak dilakukannya untuk orang lain. Hal ini menyebabkan bawahannya kadang-kadang ada yang tidak memahami informasi yang sampai kepada mereka karena relatif kompleks. Ia juga belum sampai membuat konsep baru yang lebih mudah dimengerti berdasarkan informasi yang diterimanya. Dalam hal ini kemampuan berpikir konseptualnya masih perlu ditingkatkan.

BKU	BERORIENTASI PADA KUALITAS 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	Standar	3
		Individu	3
		Fit %	100%

Kompetensinya dalam berorientasi pada kualitas sudah memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Mencermati kemampuannya yang berkaitan dengan orientasi terhadap kualitas hasil kerja, tampak sudah berada pada tingkat dimana ia memiliki kesadaran untuk melakukan identifikasi terhadap berbagai sumber daya yang ada, beserta dengan aspek-aspek terkait yang dapat mempengaruhinya, agar memperoleh mutu kerja yang sesuai. Ia pun menunjukkan upaya konkritnya untuk melakukan evaluasi terhadap proses yang kritis dari prosedur standar yang berlaku dengan melakukan pemeriksaan ulang atau menelaah kembali proses kerjanya untuk memastikan bahwa hasil kerja yang ditampilkannya sudah sesuai dengan yang diharapkan.

BPL	BERORIENTASI PADA PELAYANAN Kemampuan untuk memahami dan memenuhi kebutuhan pelanggan (internal dan eksternal) dan/atau memenuhi standar pelayanan minimal. Kata Kunci: Kebutuhan Pelanggan	Standar	2
		Individu	1
		Fit %	50%

Kompetensinya dalam berorientasi pada pelayanan belum memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Kemampuannya dalam melayani orang lain masih sebatas menampilkan pelayanan yang standar. Dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan internal yaitu masing-masing subbagian di dalam organisasi, ia melakukannya dengan mengikuti prosedur yang berlaku. Hanya ia belum sampai mengidentifikasi kebutuhan dan permintaan pelanggan di luar standar yang telah ditetapkan dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan. Dalam hal ini ia masih perlu meningkatkan kesadaran akan pelayanan yang melebihi standar guna memberikan kepuasan kepada pelanggan sekaligus memenuhi kebutuhan pelanggan secara maksimal.

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	2
		Individu	1
		Fit %	50%

Kompetensinya dalam inovasi belum memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini . Dalam hal kompetensinya yang terkait dengan inovasi untuk menghasilkan produk-produk, layanan dan metode-metode baru, tampak masih belum berkembang sesuai dengan tuntutan. Ia sebatas menunjukkan kesediaannya untuk mempergunakan gagasan yang sudah disesuaikan dengan perkembangan terbaru dalam menyelesaikan pekerjaannya, kemudian melakukan pencatatan atas kekurangan atau kelemahan dari gagasan tersebut. Sejauh ini, ia masih belum sampai mengidentifikasi alternatif dari gagasan , pemikiran, produk atau layanan baru lainnya, yang mungkin dapat diterapkan pada organisasi.

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	3
		Individu	2
		Fit %	67%

Kompetensinya dalam integritas belum memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. . Dalam bekerja ia memperhatikan dan menerapkan etika dan norma organisasi yang berlaku. Ia juga berusaha untuk bersikap jujur dan tidak ada keinginan untuk berbuat curang yang memperkaya diri sendiri atau melanggar aturan meskipun ada kesempatan. Hal ini karena ia tidak berani dan merasa takut untuk melakukan perbuatan yang melanggar peraturan. Hanya hal ini masih dilakukan untuk dirinya sendiri. Ia belum sampai memberikan teladan atau mengupayakan agar satuan kerjanya bertindak sesuai dengan etika dan norma organisasi dalam segala suasana dan kondisi. Apalagi kemampuannya dalam mendisiplinkan orang lain belum kuat , karena ia mudah merasa kasihan dan kurang mampu bersikap tegas.

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	2	
	Fit %	67%	

Kompetensinya dalam kerja sama untuk sinergi belum memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Dalam kerja sama tim ia cukup berpartisipasi dengan mengerjakan tugas yang menjadi bagiannya atau memberikan informasi yang dibutuhkan oleh anggota anggota tim lain. Ia juga bersama-sama dengan anggota tim lainnya berusaha untuk menyelesaikan tugas serta turut mendukung keputusan tim. . Dengan sikapnya yang bersahabat ia juga mampu menjaga hubungan kerja yang baik dan menghargai pendapat orang lain serta keahlian masing-masing orang di dalam tim atau satuan kerjanya. Hanya ia belum sampai menunjukkan dukungan atau memberikan penghargaan secara langsung kepada orang lain yang menampilkan kinerja yang baik. Bentuk dukungannya hanya berupa pemberian tugas lagi , tanpa ia berbicara mengenai kinerja orang yang bersangkutan sehingga tidak menjadi feedback dan reward bagi orang yang bersangkutan.

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	2	
	Fit %	67%	

Kompetensinya dalam profesionalitas belum memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Ia telah memiliki pengetahuan dan pemahaman yang cukup tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan penugasannya baik dari sisi prosedur kerja atau pun keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk menyelesaikan penugasannya tersebut. Iapun juga sudah menunjukkan upaya untuk dapat mengenali hal-hal yang masih menjadi ketidaksesuaian antara tugas hariannya dengan tugas serta fungsi jabatannya. Namun ia belum sampai mengidentifikasi efektifitas pelaksanaan tugas dan fungsi serta belum memiliki sikap berorientasi ke depan untuk melakukan perencanaan ke depan bagi satuan kerjanya.

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	2
		Fit %	100%

Kompetensinya dalam pengambilan keputusan belum memenuhi level kompetensi jabatan pada jabatannya saat ini. Kemampuannya dalam mengambil suatu keputusan, tampak berada pada tingkat dimana ia mengawali proses pengambilan suatu keputusan dengan melakukan identifikasi, membuat alternatif pemecahan masalah, kemudian dengan mempertimbangkan berbagai hal yang ada. Selain itu, ia juga berusaha untuk mengakomodir kepentingan berbagai pihak sebelum akhirnya menetapkan suatu keputusan yang terbaik. Hanya ia masih lambat dalam mengambil keputusan karena ragu-ragu dan khawatir bila melakukan kesalahan atau melanggar peraturan. Untuk itu ia butuh waktu guna meyakinkan dirinya sendiri bahwa keputusan yang akan diambilnya sudah benar.

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	2
		Fit %	100%

Ia cukup mampu membagi tugas sesuai dengan kemampuan bawahan atau anggota tim nya. Ia juga cukup mampu menyusun rencana kerja sesuai dengan program kerja, terutama rencana kerja satu tahunan serta melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan yang dijalankan. Namun ia belum sampai menyusun rencana strategis sesuai dengan visi, misi dan nilai organisasi serta mempersiapkan penyelesaian masalah secara efektif dan efisien dalam pelaksanaan kegiatannya. Dengan demikian kompetensinya dalam perencanaan dan pengorganisasian yang dimiliki saat ini telah memenuhi level kompetensi yang dipersyaratkan sesuai jabatannya.

KESIMPULAN

A. HAL HAL POSITIF YANG MENUNJANG TAMPILNYA KINERJA YANG OPTIMAL

- Ia cukup mampu beradaptasi di lingkungan baru karena didukung oleh sifatnya yang cukup ramah , humoris dan bersahabat dalam menghadapi orang lain. Selain itu ia juga mampu berempati terhadap keadaan orang lain dan suka membantu orang yang membutuhkan.
- Cara kerjanya cukup teratur dan sistematis,memperhatikan ketelitian dengan tempo kerja yang memadai sehingga ia mampu menampilkan hasil kerja yang rapi , meminimalkan kesalahan yang terjadi dan menyelesaikan tugasnya sesuai tenggat waktu yang ditetapkan
- Ia cukup sabar, tidak mudah marah dan tidak pendendam . Pada saat ia menghadapi hal-hal yang tidak sesuai dengan harapannya,ia tidak secara ekspresif menampilkan emosinya, tetapi lebih memilih untuk diam dan menyendiri hingga emosinya reda.
- Ia cukup memahami konsep dirinya dimana ia mengetahui hal-hal yang yang menjadi kekuatan dan kelemahannya sekaligus mengetahui cara untuk mengatasi kelemahannya tersebut, meskipun belum sepenuhnya bisa direalisasikannya.

B. HAL HAL NEGATIF YANG MENGHAMBAT TAMPILNYA KINERJA YANG OPTIMAL

- Sikap hati-hatinya membuat tempo kerjanya menjadi lambat dimana hal ini berpengaruh terhadap penyelesaian tugasnya yang kadang-kadang melebihi tenggat waktu yang ditetapkan terutama saat ia sedang menghadapi banyak tugas.
- Ia kurang mampu berbicara dihadapan umum atau orang banyak karena tidak terbiasa dan masih merasa kikuk. Dalam hal ini ia masih perlu berlatih dari dan mengembangkan kemampuan *public speaking* guna meningkatkan kepercayaan dirinya saat dituntut untuk berbicara di hadapan banyak orang .
- Ia kurang mampu bersikap tegas dalam mendisiplinkan orang lain karena ia mempunyai sifat yang mudah terharu dan merasa kasihan kepada kondisi orang lain. Dalam hal ini ia masih perlu memilah-milah dimana ia harus bersikap tegas untuk menegakkan disiplin dan untuk kebaikan orang yang bersangkutan.
- Ketanggapan dalam melakukan tugas pelayanan untuk dapat memberikan pelayanan melebihi standar masih perlu ditingkatkan.
- Inisiatif atau kepedulian untuk terlibat memberikan sumbang saran/gagasan untuk peningkatkan kinerja juga masih perlu diasah lebih jauh.

SARAN PENGEMBANGAN

A. UNTUK PENUGASAN

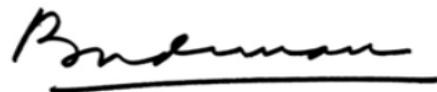
- Sebaiknya ia diberi tugas-tugas yang menantang dimana menuntutnya untuk berpikir analitis guna melatih kemampuan berpikir analitisnya, menambah wawasan serta meningkatkan kepercayaan dirinya bila ia mampu menyelesaikan tugas dengan tingkat kesulitan lebih tinggi dari biasanya
- Sebaiknya ia diberi tugas yang menuntunya untuk berbicara di depan umum atau orang banyak, seperti mengajar terkait dengan bidang yang dikuasainya yaitu bidang keuangan dan kesehatan masyarakat, memberikan penyuluhan, menyampaikan presentasi atau kegiatan lain di lingkungan organisasi baik formal maupun informal yang memberinya kesempatan berbicara di depan umum.
- Untuk meningkatkan kemampuan berbahasa asing, terutama Inggris sebaiknya ia diberikan kesempatan untuk menangani tugas yang menuntunnya untuk menggunakan bahasa Inggris, baik tulisan maupun lisan.

B. UNTUK PENGEMBANGAN DIRI

- Mulai berlatih berbicara di depan umum atau di hadapan banyak orang, yang bisa dimulai dari lingkungan rumah atau lingkungansosial dalam berbagai kegiatan atau kesempatan, lalu di lingkungan pekerjaan dan organisasi. Ada baiknya ia mengikuti pelatihan *Public Speaking*
- Untuk meningkatkan kemampuan berpikir analitis sebaiknya ia membiasakan diri untuk menguraikan masalah yang ada di lingkup pekerjaan pekerjaannya maupun di lingkungan organisasi, mencari sebab-sebab potensial yang mengakibatkan timbulnya masalah tersebut, sekaligus mencari pemecahan masalahnya. Ada baiknya ia mengikuti pelatihan SWOT Analysis atau Analytical and Conceptual Thinking.
- Untuk meningkatkan kemampuan berbahasa Inggrisnya ia bisa bergabung dengan komunitas berbahasa Inggris yang umumnya gratis atau berbiaya murah. Ia juga bisa mengambil kesempatan untuk mengikuti short course di Luar Negeri.

Jakarta, 25 September 2017

A.n PSIKOLOGI PEMERIKSA :



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