

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

RAHASIA

NAMA	Yusuf Anshori	POSISI/JABATAN	Manager Operational (Act)
TANGGAL LAHIR	8 November 1983	TANGGAL ASESMEN	9 Februari 2022

PROFIL POTENSI (PSIKOGRAM)

NO	ASPEK PSIKOLOGIS	RATING				
		1	2	3	4	5
I	POTENSI KECERDASAN					
	Kecerdasan Umum			X		
	Logika Berpikir			X		
	Potensi Belajar				X	
	Daya Ingat			X		
II	STABILITAS EMOSI & RELASI SOSIAL					
	Toleransi terhadap tekanan		X			
	Penyesuaian Diri			X		
	Hubungan Interpersonal		X			
III	SIKAP KERJA					
	Motivasi berprestasi		X			
	Kemampuan Pengambilan Keputusan		X			
	Kemampuan Mengarahkan			X		
	Komitmen Terhadap Pekerjaan			X		
	Ketelitian Kerja			X		

Keterangan: 1 = Kurang 2 = Sedang 3 = Cukup 4 = Baik 5 = Baik Sekali

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

DESKRIPSI POTENSI

Berdasarkan hasil pemeriksaan psikologis, **Sdr. Yusuf Anshori** memiliki potensi kecerdasan yang berada pada taraf rata-rata atas berdasarkan norma kelompok usianya (IQ=109). Dengan potensi yang dimiliki, secara umum ia mampu untuk memahami beragam persoalan yang berkembang di lingkup tugasnya. Ia memiliki daya tangkap yang cukup baik dan wawasan yang menunjangnya untuk merespon informasi baru secara relevan. Keterkaitan antar informasi mampu ia petakan dan mengambil suatu simpulan secara logis. Adapun kendala yang dialami adalah ketika ia mendapatkan persoalan yang menuntut kemampuan hitungan. Ia membutuhkan waktu agar dapat mendalami persoalan hitungan terutama ketika persoalan tersebut kompleks dan menuntut analisa mendalam.

Dalam lingkup sosialnya, ia mampu menjalin relasi yang bersifat formil di lingkungan yang cukup luas, namun ia akan menampilkan sikap hangat ketika berada di lingkungan dekatnya. Ia pribadi yang cukup percaya diri dan senang ketika mendapatkan peran dari lingkungan. Ketika dihadapkan pada situasi konflik, ia akan mencoba menyelesaikannya dengan cara yang positif, hanya saja adakalanya ekspresi emosinya cukup kuat dan terkesan *to the point* pada situasi yang ingin dituntaskan. Kemampuan empatinya belum berkembang optimal hal ini seringkali mempengaruhi interaksinya dengan lingkungan.

Dalam mengerjakan tugas, rasa tanggung jawab akan tugas telah nampak. Ia berupaya mengoreksi hasil kerjanya ketika dirasa ada kekeliruan. Keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan baik telah berkembang dalam dirinya hanya saja belum disertai dengan dorongan yang kuat untuk meningkatkan hasil kerja secara kontinyu di semua situasi tugas. Ia membutuhkan panduan tugas yang jelas standar dan targetnya sebagai acuan dan kontrol selama mengerjakan tugas agar hasil kerjanya optimal. Hal ini turut diterapkan ketika ia menjadi seorang *leader*, ia memastikan semua proses kerja berjalan sesuai dengan standar dengan memberikan arahan kepada timnya. Arahan yang diberikan cukup efektif untuk tim yang bersifat homogen, namun ketika ia mengelola tim yang lebih banyak dan beragam maka ia masih harus meningkatkan rasa percaya dirinya kembali.

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

PROFIL KOMPETENSI

NO	ASPEK KOMPETENSI	RATING				
		1	2	3	4	5
I	THINKING ABILITY					
	Analytical Thinking				X	
	Problem Solving*			X		
	Risk Management*			X		
II	MANAGING SELF					
	Initiative			X		
	Adaptability			X		
III	MANAGING TASK					
	Work Motivation		X			
	Productivity			X		
	Job Knowledge				X	
	Continuous Improvement			X		
	Decision Making*			X		
IV	MANAGING PEOPLE					
	Communication				X	
	Collaboration				X	
	Customer Service Orientation			X		
	Leadership				X	
	Empowerment*		X			

Keterangan:

1 = Kurang 2 = Sedang 3 = Cukup 4 = Baik 5 = Baik Sekali

* For Managerial Level

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

URAIAN KOMPETENSI	
KEKUATAN	AREA PENGEMBANGAN
<ul style="list-style-type: none"> • Job knowledge Memiliki pengetahuan dan pengalaman bekerja yang mumpuni dan menunjang terselesaikannya tugas-tugas di rutinitasnya saat ini. Ia cukup tanggap dalam merespon tugas segera sesuai dengan pengetahuan yang dimilikinya. • Customer service orientation Memahami harapan dari user dan acuan project yang tengah ditangani. Ia memastikan semua proses kerja dapat berjalan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Komunikasi dengan user dijalin secara kontinyu untuk menjaring kebutuhan dan memastikan semua keluhan dapat ditangani. • Collaboration Mampu melakukan kolaborasi dengan unit-unit tugas lain yang terkait. Ia tidak segan memulai suatu interaksi yang dibutuhkan agar proses kerja berjalan dengan optimal. Ia pun tidak segan memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh rekanannya sehingga proses kerja berjalan kontinyu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Work motivation Membutuhkan acuan tugas yang jelas target dan standarnya, fokusnya masih pada kebutuhan penyelesaian tugas. Ia belum menunjukkan upaya untuk meningkatkan kinerja atau efisiensi proses kerja secara konsisten di semua situasi tugas. • Continuous improvement Pemahaman akan adanya kebutuhan pengembangan tugas telah dimiliki, hanya saja ia belum mampu menerapkannya secara konsisten di setiap peluang yang ada, sehingga belum mampu ia realisasikan apa yang ada ditataran idenya. Perhatiannya baru pada proses penyelesaian tugas sesuai dengan instruksi dari atasan. • Decision making Beragam opsi tindakan di lapangan belum mampu ia eksekusi secara mandiri. Ia membutuhkan acuan tugas yang jelas, dan arahan sebagai dasar menetapkan suatu tindakan. Prioritas penyelesaian kendala di lapangan belum optimal ia jalankan, ia sebatas melakukan semua aktivitas secara paralel atau sesuai arahan. • Empowerment Perhatiannya baru pada kebutuhan penyelesaian tugas, ia belum secara spesifik berupaya mengenali kebutuhan pengembangan tim dan memfasilitasi kebutuhan pengembangan potensi timnya.

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

KESIMPULAN AKHIR

REKOMENDASI

Berdasarkan pemetaan potensi dan kompetensi psikologisnya menunjukkan bahwa Sdr. Yusuf Anshori **masih membutuhkan pengembangan** untuk menduduki posisi sebagai manager, ia masih harus mengembangkan aspek-aspek dalam potensi dan kompetensinya agar kinerjanya optimal di level yang lebih tinggi.

Guna lebih menunjang kinerja kedepan, Sdr. Yusuf Anshori dapat melatih kemampuannya dalam mengelola tugas dan tim yang lebih beragam serta menuntut eksekusi segera. Dorongan untuk meningkatkan kinerjanya juga harus dikembangkan agar lebih konsisten disemua situasi tugas disertai upaya improvement agar output kerjanya dapat optimal

SARAN PENGEMBANGAN

NO	JENIS PENGEMBANGAN	SASARAN POTENSI / KOMPETENSI	URAIAN PENGEMBANGAN
1	<i>Pelatihan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work motivation</i> <i>Pengelolaan emosi</i> <i>Decision making</i> <i>Empowerment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Ikutsertakan dalam pelatihan <i>achievement motivation training</i> untuk memberikan pengetahuan dan meningkatkan dorongan dari dalam diri agar kinerjanya lebih optimal. Ikutsertakan ia dalam pelatihan manajemen emosi dan konflik agar memiliki pengetahuan pengelolaan beragam situasi yang dirasa menekan. Ikutsertakan dalam pelatihan <i>effective decision-making</i> untuk menambah pengetahuan mengenai cara penetapan keputusan secara cepat dan tepat. Ikutsertakan dalam pelatihan <i>empowering team as an effective leader</i> untuk menambah pengetahuan mengenai pe'ngenalalan potensi tim dan mengembangkan potensi tersebut.
2	<i>Coaching, Mentoring, and Counseling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work motivation</i> <i>Hubungan interpersonal dan Pengelolaan emosi</i> <i>Decision making</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Atasan dapat memberikan <i>feedback</i> dan konseling mengenali pencapaian kinerja agar menjadi dorongan positif pengembangan motivasi dari dalam diri. Atasan dapat memberikan coaching cara pengelolaan emosi dan konflik serta menjalin relasi yang lebih empatif ketika berada di lingkungan yang lebih luas dan beragam. Atasan dapat memberikan <i>coaching</i> dan <i>feedback</i> pada proses kerja yang menuntut penetapan keputusan secara cepat dan tepat.

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

3	<i>Job Assigment</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Decision making</i> • <i>Continuous improvement</i> • <i>Empowerment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Atasan dapat memberikan penugasan project-project yang menuntut kemandirian dan penanganan secara cepat situasi di lapangan. • Atasan dapat memberikan tugas untuk menyusun usulan-usulan/improvement dari project-project yang tengah berjalan, mempresentasikan dan berikan <i>feedback</i> dari usulan tersebut. • Atasan dapat menugaskan untuk menyusun rencana pengembangan bagi tiap anggota tim tersebut berdasarkan potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh anggota tim.
---	----------------------	---	---

Bandung, 20 Februari 2022
Pemeriksa,



Ratu Nazlah, S.Psi