

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

RAHASIA

| | | | |
|----------------------|----------------------|------------------------|---|
| NAMA | Andri Priyatna Putra | POSISI/JABATAN | Sales Manager Defense & IT Solution (Act) |
| TANGGAL LAHIR | 17 Agustus 1986 | 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. Andri Priyatna Putra** memiliki potensi kecerdasan yang berada pada taraf rata-rata berdasarkan norma kelompok usianya (IQ=109). Dengan potensi yang dimiliki ini, secara umum ia mampu untuk memahami beragam persoalan yang berkembang di lingkup tugasnya. Ia memiliki potensi belajar yang besar dan menunjangnya untuk memahami beragam informasi baru. Ia mampu mengenali keterkaitan antar informasi dan menyusun suatu analisa yang cukup logis. Cara berpikirnya sistematis dan cukup fleksibel sehingga tidak terpaku pada suatu pola pemahaman saja. Ia mampu mengenali alternatif solusi yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan kebutuhan penyelesaian persoalan yang tengah dihadapi.

Dalam relasinya, ia bukan termasuk pribadi yang ekspresif atau mudah menjalin interaksi dengan lingkungan, terutama ketika berada di lingkungan baru. Ia cenderung pasif dan tidak senang menonjolkan diri. Ia pribadi mandiri yang sebenarnya cukup dominan namun akan kurang luwes ketika diharapkan untuk memahami beragam perbedaan di lingkungan. Positifnya adalah ia memiliki pemahaman akan peran yang harus ditampilkan di suatu situasi tertentu. Hal ini dapat mendorongnya untuk tampil memulai suatu aktivitas. Ia berupaya beradaptasi dengan tuntutan dari lingkungan sehingga tetap memberikan kontribusi positif. Konflik yang dihadapi dapat dicermati sehingga mampu melihat persoalan dari sudut pandang orang lain.

Dalam mengerjakan tugas, ia memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab akan tugas-tugas yang diterimanya. Cara kerjanya cenderung sistematis dan tanggap ketika menerima penugasan dirutinitasnya. Ia memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas hingga tuntas. Setiap tahapan dalam proses kerja dilakukan sesuai dengan prosedur. Ia memperhatikan detail-detail dalam tugas sehingga kualitas hasil tugasnya cukup dapat diandalkan. Rasa percaya dirinya telah nampak dan bersedia untuk menjalankan peran sebagai *leader*. Ia mampu memberikan arahan dan mengelola suatu kelompok kerja. Ia tidak segan menetapkan suatu tindakan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hal yang masih harus dikembangkan adalah ketika ia mendapatkan tugas yang belum jelas target dan standarnya, ia akan membutuhkan waktu untuk dapat menyusun aktivitas penyelesaian tugas tersebut.

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

* Managerial Competency

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

| URAIAN KOMPETENSI | |
|--|--|
| KEKUATAN | AREA PENGEMBANGAN |
| <ul style="list-style-type: none"> Analytical thinking Memiliki cara berpikir yang sistematis dan mampu mengenali keterkaitan antar informasi dengan relevan, ia mengelompokkan beragam informasi penting yang selaras dengan persoalan yang tengah dikelolanya sehingga semua aspek dapat dijangkau secara menyeluruh. Job knowledge Pengetahuan mengenai bidang tugas dan proses bisnis perusahaan telah dimiliki seiring dengan tuntutan tugas yang semakin beragam. Ia memiliki pengalaman yang cukup mumpuni sehingga dapat mengaplikasikannya dalam tugas yang diterima termasuk ketika ada tuntutan penyesuaian dalam proses kerja. Communication Dalam menyampaikan informasi cukup sistematis disertai dengan argumentasi yang relevan. Ia cukup percaya diri dan terbiasa menguasai materi presentasi/ bahasan yang hendak disampaikan. Pengetahuannya dapat disampaikan dengan baik sehingga meyakinkan lawan bicara dan memberikan impact positif dalam interaksinya. Collaboration Memahami keterkaitan antar unit kerja, baik internal maupun external. Ia melakukan upaya koordinasi dan kerjasama antar unit agar tugasnya tuntas. Ia turut memberikan bantuan yang dibutuhkan oleh unit lain dan memastikan proses kerja berjalan secara simultan agar target bersama dapat tercapai. | <ul style="list-style-type: none"> Decision making Membutuhkan panduan tugas yang jelas target dan standarnya agar lebih tanggap dalam menetapkan suatu tindakan. Di situasi baru, ia lebih banyak menunggu arahan dari atasan dan membutuhkan waktu untuk mengumpulkan beragam data penunjang penetapan eksekusi tugasnya terlebih dahulu. Empowerment Perhatiannya baru pada upaya memahami dan memfasilitasi kebutuhan pengembangan tim. Ia belum secara aktif untuk mendalami kapasitas potensi yang dimiliki oleh tim yang harus ditingkatkan untuk menunjang proses kerja bersama tim menjadi lebih optimal. |

KESIMPULAN AKHIR

| REKOMENDASI |
|---|
| Berdasarkan pemetaan potensi dan kompetensi psikologisnya menunjukkan bahwa saat ini Sdr. Andri Priyatna Putra dapat memenuhi kualifikasi untuk menduduki posisi sebagai Manager, dengan tetap memperhatikan area Development yang belum optimal di level yang lebih tinggi. |

LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

Guna lebih menunjang kinerja kedepan, Sdr.Andri Priyatna Putra perlu melatih kemampuannya dalam melakukan eksekusi tugas secara sigap meskipun dihadapkan tugas-tugas baru, iapun dapat lebih proaktif dalam mengenali dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh tim agar proses kerja di kelompok dapat berjalan lebih optimal.

SARAN PENGEMBANGAN

| NO | JENIS PENGEMBANGAN | SASARAN POTENSI / KOMPETENSI | URAIAN PENGEMBANGAN |
|----|--|---|---|
| 1 | <i>Pelatihan</i> | <ul style="list-style-type: none"> <i>Decision making</i> <i>Empowering</i> | <ul style="list-style-type: none"> Diikutsertakan dalam training seperti <i>effective decision making</i> untuk melatih kemampuan menetapkan suatu keputusan secara cepat dan tepat. Diikutsertakan dalam training <i>how to be an effective leader/how to build a positive team/how to develop your team</i> untuk mengembangkan kemampuan dalam mengoptimalkan potensi suatu tim. |
| 2 | <i>Coaching, monitoring and Counseling</i> | <ul style="list-style-type: none"> <i>Decision making</i> <i>Hubungan interpersonal</i> | <ul style="list-style-type: none"> Atasan dapat memberikan coaching dan monitoring pencapaian di tugas-tugas baru yang diberikan agar lebih tanggap dalam merespon tuntutan tugas yang beragam. Dapat diberikan <i>feedback</i> agar lebih luwes dan terbuka untuk membangun interaksi di lingkungan baru. |
| 3 | <i>Job Enlargement</i> | <ul style="list-style-type: none"> <i>Decision making</i> <i>Empowering</i> | <ul style="list-style-type: none"> Berikan penugasan yang lebih kompleks dan menuntut tindakan segera, berikan <i>feedback</i> dari tiap pencapaian tugasnya. Berikan tanggung jawab untuk memimpin tim yang lebih besar, dan membuat program pengembangan untuk setiap anggota tim secara spesifik. |

Bandung, 20 Februari 2022
Pemeriksa,



Ratu Nazlah, S.Psi