

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

RAHASIA

NAMA	Muhamad Arif Nurdin	POSISI/JABATAN	Koordinator NOC
TANGGAL LAHIR	6 Januari 1979	TANGGAL ASESMEN	1 Februari 2023

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

DESKRIPSI POTENSI
<p>Hasil pemeriksaan psikologis menunjukkan, bahwa potensi kemampuan berpikir dari Sdr. Muhamad Arif Nurdin memiliki potensi kecerdasan yang berada pada taraf di atas rata-rata (IQ:113, skala IST). Kemampuan berpikir yang praktis mampu membantunya dalam menyelesaikan tugas rutin dengan cara yang efektif. Ia mampu memaparkan inti dari suatu masalah meskipun permasalahan yang sifatnya masih sederhana. Ia juga lebih banyak melibatkan pengalaman dalam memberikan pemecahan masalah pada pekerjaan yang bersifat rutin. Kemampuan verbal yang dimiliki pun cukup mampu ia gunakan untuk berinteraksi dengan lingkungan sosial menggunakan penyampaian informasi yang mudah dipahami oleh pihak lain. Konseptual berpikirnya cukup baik serta tidak mengalami kesulitan saat menghadapi persoalan yang membutuhkan analisa.</p> <p>Dalam segi sosial, Sdr. Muhamad Arif Nurdin cukup mampu menampilkan perilaku yang sesuai dengan kondisi lingkungan sekitar. Namun, ia tidak begitu mengedepankan kebutuhannya akan diterima maupun dapat bergabung dalam lingkungan yang melibatkan banyak pihak. Ia membutuhkan waktu untuk dapat menyesuaikan diri dengan situasi baru. Ia akan</p>

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

menampilkan perilaku menampung untuk mendukung lsekitarnya untuk membuat ia merasa nyaman berada dalam lingkungan baru. Perilaku yang ditampilkan kurang disertai dengan kemampuannya yang luwes dalam berelasi dengan orang lain. Hanya untuk memenuhi kebutuhan penyelesaian pekerjaannya.

Sebagai pekerja, Sdr. Muhamad Arif Nurdin seorang yang patuh dan taat serta mengedepankan tata aturan, dan kebijakan yang berlaku untuk menjadi dasar acuan dalam pelaksanaan seluruh proses kerjanya. Akan tetapi, kurang disertai dengan keteguhannya mempertahankan diri mencapai keberhasilan saat berhadapan dengan kendala. Ketika ia menghayati tantangan dalam tugas, perhatiannya menjadi mudah teralihkan. Kurang mampu menjaga kualitas hasil kerjanya meskipun ada upaya untuk memperbaiki kesalahan yang dilakukan. Sementara dari sisi kepemimpinan, ia kurang memiliki kepercayaan diri dan kurang luwes untuk mengarahkan orang lain. Dalam hal pengambilan keputusan, pada dasarnya ia cukup memiliki keberanian untuk mengambil keputusan. Hanya saja ia kurang mempertimbangkan data-data yang tersedia dan cenderung kurang berhati-hati. Oleh karena itu, ia masih membutuhkan uraian tugas yang jelas dan supervisi dari orang lain untuk dapat meyakinkan dirinya.

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. STARCOM SOLUSINDO

URAIAN KOMPETENSI	
KEKUATAN	AREA PENGEMBANGAN
<ul style="list-style-type: none"> <i>Analytical Thinking,</i> sekedar mengenali gejala permasalahan yang ia pahami untuk dapat digunakan dalam mengidentifikasi informasi – informasi yang tersedia. Akan tetapi, mengalami kendala mengolah banyak informasi secara menyeluruh untuk dikaji dan dianalisa secara mendalam. <i>Work Motivation, Productivity, and Job Knowledge,</i> memberikan paparan mengenai proses kerja unit secara rinci termasuk pada hal – hal teknis operasional. Memiliki peran untuk mendukung pencapaian sasaran perusahaan dengan menghayati keterlibatannya terhadap pencapaian kelompok dengan menjalin koordinasi guna mendukung tujuan perusahaan. dalam pelaksanaannya, saat ini yang dilakukan olehnya sebatas pelaksanaan pekerjaan dan rencana jangka pendek dan menengah yang sifatnya tugas rutin yang terpadu mengacu pada tata aturan dan prosedur kerja. <i>Communication & Collaboration,</i> menunjukkan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam kelompok. Masih memberikan informasi yang dapat mendukung pelaksanaan proses kerja unitnya. Dalam menyampaikan informasi maupun masukan kepada tim kerjanya, ia lebih menekankan pada pertemuan rutin yang dilakukan sebelum dan setelah proses pelaksanaan pekerjaannya berlangsung. Meskipun informasi yang disampaikan kepada orang lain, sebatas informasi yang dirasakan perlu diberikan kepada orang lain. <i>Customer Service Orientation,</i> menaruh perhatian untuk memberikan pelayanan pada pelanggan, orientasinya lebih pada memberikan pelayanan sesuai dengan tata laksana yang telah ditetapkan secara prosedur layanan. Meskipun belum disertai dengan penetapan langkah pelayanan yang lebih terarah, hanya menunjukkan keterbukaan dalam menampung dan memberikan respon terhadap kebutuhan pelanggan. 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Problem Solving & Risk Management,</i> hanya menangkap gejala-gejala permasalahan yang signifikan. Belum mampu menganalisa data-data secara komprehensif. Sehingga membutuhkan arahan dalam menentukan kesimpulan umum atas suatu persoalan, terkecuali yang terkait dengan rutinitas kerjanya sehari-hari. Alternatif pemecahan sederhana yang diperoleh sepanjang permasalahannya seputar pekerjaan rutindan masalah yang ia hadapi saat ini (solusi jangka pendek). <i>Initiative & Adaptability,</i> dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, ia membutuhkan waktu ketika dihadapkan pada area permasalahan yang baru baginya. Perilaku yang ditampilkannya sebatas untuk merespon kebutuhan yang muncul saat itu juga. Sehingga sumbang saran yang diberikan masih bersifat jangka pendek dan belum yang berdampak pada perubahan besar yang sifatnya jangka panjang dalam pelaksanaan tugas di area lingkup tanggung jawabnya. <i>Continuous Improvement & Decision-making,</i> menunjukkan kemampuannya dalam menentukan tindakan keputusan dengan cepat pada tugas rutinitas yang bersifat sederhana dan hal-hal teknis operasional sesuai kewenangannya. Tetapi, belum memperlihatkan keberanian untuk membuat keputusan tanpa arahan dari atasan, selalu memerlukan konfirmasi untuk menetapkan pengambilan keputusan walaupun hal tersebut masih berada dalam lingkup tanggung jawabnya. Ia juga akan mengikuti pola pengambilan keputusan yang pernah dilakukan sebelumnya atau atas dasar pengalaman yang lalu tanpa membutuhkan analisa dan pemikiran yang <i>independen</i>. Selain itu, ia juga memerlukan dukungan dari orang-orang yang dianggapnya signifikan untuk menghasilkan keputusan efektif dalam area kerjanya. Oleh karenanya, ketepatan dan kecepatan dalam menentukan suatu tindakan keputusan masih mengikuti dan berdasarkan atas kondisi dan tingkat kesulitan permasalahan yang dihadapi (<i>conditional</i>).

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

	<ul style="list-style-type: none">• <i>Leadership,</i> Belum menunjukkan kemampuan untuk memimpin dan mengarahkan orang lain dengan efektif dan secara luwes. Dalam proses pengaturan pemberian penugasan kepada bawahan masih belum diterapkan secara optimal, hanya menjalankan tugasnya sebagai <i>leader</i> sebatas pekerjaan dengan ketentuan – ketentuan, aturan, dan prosedur kerja yang berlaku atau standar operasional pekerjaannya.• <i>Empowerment,</i> Belum memberikan umpan balik yang berkelanjutan terhadap tim kerjanya. Bimbingan penugasan yang dilakukan lebih mengacu pada tugas pokok masing - masing tim kerjanya. Dalam meningkatkan kapabilitas tim kerjanya pun sekedar memberikan semangat dan memotivasi yang belum disertai dengan arahan spesifik dan jelas mengenai pekerjaannya.
--	---

KESIMPULAN AKHIR

REKOMENDASI

Berdasarkan pemetaan potensi dan kompetensi psikologisnya menunjukkan bahwa Sdr. Muhamad Arif Nurdin masih cukup memenuhi kualifikasi untuk **dipertimbangkan** menjalankan perannya sebagai coordinator, ditunjang pengalaman dilapangan pada bidang yang saat ini ia tempati. Namun beberapa kompetensi yang berkaitan dengan pemberian penyelesaian masalah, pengaturan diri, pengambilan keputusan, dan mengembangkan tim masih perlu dikembangkan agar lebih optimal dalam menjalankan perannya.

Untuk penugasan saat ini, aspek-aspek kekuatan yang dimiliki Sdr. Muhamad Arif Nurdin kepatuhan dan keinginannya untuk menjalankan dan mencapai keberhasilan kerja unit sesuai dengan target kerja yang diberikan pimpinan. Keterbukaan dalam menerima masukan ataupun usulan dalam mendukungnya menuntaskan permasalahan di pekerjaannya. Namun, terdapat aspek - aspek yang perlu dikembangkan untuk menunjang kinerja kedepan, yaitu ia dapat melatih kemampuannya dalam memahami berbagai persoalan dengan memberikan alternatif – alternatif solusi beserta pertimbangan yang relevan, pengembangan diri dalam meningkatkan inisiatif maupun penyesuaian diri pada tugas baru; dan kemampuan dalam mengambil tindakan diluar bidang yang bersifat managerial. Berdasarkan cukup banyaknya aspek kompetensi yang perlu dikembangkan maka ia membutuhkan waktu yang lama (3 tahun) kedepannya untuk dapat menjawab tantangan penugasan yang efektif diluar bidangnya.

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

SARAN PENGEMBANGAN

NO	JENIS PENGEMBANGAN	SASARAN POTENSI / KOMPETENSI	URAIAN PENGEMBANGAN
1	<i>Pelatihan</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Thinking Ability</i> • <i>Managing Self</i> • <i>Continuous improvement</i> • <i>Decision Making</i> • <i>Leadership</i> • <i>Empowerment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Diikutkan pelatihan <i>Fish Bone Analysis</i> dan <i>Risk Analysis</i>. Pelatihan tersebut dilakukan agar dapat mengembangkan kompetensi analisa dimana ia sudah dapat menelaah masalah kompleks yang terjadi hanya saja belum dapat memberikan suatu penilaian yang komprehensif antara satu hal dan hal lain sehingga solusi kurang komprehensif. • Mengikuti pelatihan di bidang <i>Leadership</i> dan mencoba untuk menerapkan ilmu yang didapat untuk memimpin kegiatan dalam pekerjaan sehari-hari. • Diikutkan ke dalam pelatihan-pelatihan atau memberinya buku- buku yang sesuai dengan bidang kerjanya
2	<i>Coaching, Mentoring, and Counseling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Thinking Ability</i> • <i>Managing Self</i> • <i>Continuous improvement</i> • <i>Decision Making</i> • <i>Leadership</i> • <i>Empowerment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengembangkan kemampuan untuk melakukan perubahan dan perbaikan dalam sistem yang menunjang efisiensi dan efektifitas perusahaan dalam jangka panjang. Hal ini dapat diperdalam lagi dengan memantau masalah-masalah yang muncul sehingga dapat lebih tergambar sistem apa yang dapat diterapkan untuk jangka panjang berikutnya. • Mengikuti pelatihan mengenai <i>Coaching</i> dan <i>Counselling</i> agar dapat mengetahui kebutuhan dan juga kelebihan dan kekurangan tim kerjanya • Disarankan untuk lebih memikirkan segala aspek internal dan langkah antisipasi di dalam membuat keputusan.
3	<i>Job Enlargement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Thinking Ability</i> • <i>Managing Self</i> • <i>Continuous improvement</i> • <i>Decision Making</i> • <i>Leadership</i> • <i>Empowerment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Perlu lebih sering dilibatkan dalam tim diluar pekerjaan dengan variasi jenis rekan yang berbeda untuk melatih kemampuannya dalam mengelola tim. Pelatihan <i>persuasive communication</i> nampaknya perlu untuk mendukungnya dalam memberi arahan pada tim. • Minta dirinya untuk memberikan inisiatif-inisiatif perubahan di lingkungan kerjanya dan mengkaji dampak-dampaknya terhadap perusahaan dan mempresentasikannya di hadapan top management.

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

			<ul style="list-style-type: none">• Diharapkan ia dapat lebih aktif mencari peluang tentang kegiatan dan kesempatan yang bisa menambah wawasan, ilmu, maupun keterampilan dan memiliki dampak bagi perusahaan untuk jangka panjang.
--	--	--	---

Bandung, 6 Februari 2023

Pemeriksa,



Yunita Kartika Hidayat, S.Psi, M.Psi