

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

RAHASIA

NAMA	SANDI HADIAN	POSISI/JABATAN	KORD. PROJECT IMP.
TANGGAL LAHIR	BANDUNG, 24 APRIL 1989	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 Sdr. Sandi Hadian memiliki potensi kecerdasan yang termasuk dalam kategori diatas rata-rata berdasarkan norma kelompoknya (IQ = 112). Dengan potensi yang dimiliki, secara umum ia mampu memahami persoalan-persoalan yang berkembang di lingkup tugasnya. Cara berpikirnya sistematis dan dapat membangun pemahaman yang logis akan suatu situasi. Daya belajarnya juga cukup baik sehingga dapat menerapkan pengetahuan yang diperoleh sebelumnya. Hanya saja ia masih kurang fleksible dalam menyusun alternatif solusi (baru dan inovatif) ketika mencermati persoalan yang beragam. Adakalanya ia masih terpaku pada pola yang biasa diterapkan sebelumnya.</p> <p>Sebagai pribadi, ia mampu untuk membangun kerjasama dalam aktivitas bersama kelompok, terutama yang terkait dengan kebutuhan penyelesaian suatu tugas. Keterlibatan dalam kelompok cukup positif sesuai dengan peran yang diberikan kepadanya. Ia juga cukup terbuka untuk menerima masukan dari lingkungan. Tuntutan yang diterima berupaya ia ikuti meskipun bersifat formil atau sesuai dengan norma yang berlaku saja. Dalam hal ini empatinya belum berkembang</p>

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

sehingga pemahaman akan kebutuhan personal orang lain belum mampu didalami secara spesifik. Situasi konflik yang dihadapi pun dituntaskan dengan menerapkan aturan yang berlaku saja. Ia mampu mengendalikan perilakunya agar tidak banyak terpengaruh oleh situasi konflik/tekanan.

Sebagai pekerja, komitmen akan tugas telah terbangun. Ia berupaya melaksanakan tugas yang diterima mengikuti prosedur yang telah ditetapkan. Kualitas hasil tugasnya cukup dapat diandalkan dengan ia bersedia mengoreksi kembali hasil kerja ketika menemukan adanya suatu proses kerja yang belum memenuhi standar. Keinginan untuk menampilkan kinerja yang tinggi telah nampak namun baru optimal pada tugas-tugas yang biasa dikelolanya/rutin. Ia masih harus diarahkan agar dapat menampilkan kinerja yang tinggi meskipun pada tugas-tugas yang sulit atau lebih challenging.

Sebagai leader, ia cukup percaya diri untuk mengelola tim dan memberikan arahan-arahan tugas. Keinginan menampilkan dominasinya telah ada. Ia mampu menetapkan suatu tindakan-tindakan yang dibutuhkan untuk mendorong timnya dalam menuntaskan tugas, termasuk untuk mengatasi kendala dalam proses kerja.

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

URAIAN KOMPETENSI	
KEKUATAN	AREA PENGEMBANGAN
<ul style="list-style-type: none"> <i>Analytical Thinking,</i> Mampu mengenali data-data penting dan keterkaitan antar data ketika mencermati suatu persoalan. Ia mengelompokkan data untuk memudahkannya memetakan persoalan secara logis. Sebab akibat dari suatu situasi mampu dipahami guna menjangkau persoalan secara relevan. Data yang banyak mampu ia pilah dan fokus pada yang terkait dengan urgensi dalam tugasnya. <i>Decision making,</i> Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang dapat menunjang untuk menentukan suatu tindakan secara objektif pada persoalan di lingkup tugasnya saat ini. Pertimbangannya telah meliputi beragam informasi yang tengah berkembang disertai dengan mitigasi resiko secara relevan. Dengan demikian keputusan yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan penyelesaian tugas. <i>Collaboration,</i> Mampu menjalin kerjasama dengan beragam pihak yang terkait dengan kebutuhan penuntasan tugas. Hubungan baik tetap dijaga dengan komunikasi berkala tidak hanya yang terkait dengan tugas yang tengah berjalan. Ia juga bersedia memberikan bantuan ketika mencermati adanya unit lain yang membutuhkan, dengan demikian ada hubungan timbal balik yang positif antar tim kerja baik internal maupun dengan external. <i>Leadership.</i> Mampu memberikan pendelegasian tugas sesuai dengan fungsi tugas masing-masing anggota timnya. Ia memastikan SDM yang dimiliki memenuhi kualifikasi tugas dan mengikuti prosedur kerja. Ia melakukan pengawasan selama proses kerja untuk mendorong timnya menyelesaikan tugas. Tindakan tegas tidak segan dilakukan untuk memastikan proses kerja memenuhi standar. 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Empowerment,</i> Perhatiannya baru pada kebutuhan penuntasan tugas dengan mensitribusikan tugas sesuai dengan fungsi masing-masing anggota timnya. Pengembangan potensi tim belum menjadi aspek dalam rencana kerjanya. Upaya pendalaman potensi anggota timnya pun belum dilakukan secara konsisten. Pengetahuan ini baru dipergunakan untuk pembagian tugas saja.

KESIMPULAN AKHIR

REKOMENDASI

Berdasarkan pemetaan potensi dan kompetensi psikologisnya menunjukkan bahwa **Sdr. Sandi Hadian** masih cukup memenuhi kualifikasi sebagai Coordinator (level supervisor). Kompetensi yang dimiliki cukup mumpuni untuk menunjang keberhasilan tugasnya kelak. Ia mampu melakukan analisa kebutuhan pengelolaan suatu tugas serta mengarahkan timnya agar target-target yang ditetapkan perusahaan dapat terealisasi. Penguasaan pengetahuan pada proses kerja yang telah cukup mumpuni mengarahkan ia untuk tanggap dalam merespon beragam tuntutan tugas yang diperolehnya saat ini. Ia juga dapat diarahkan untuk mengoptimalkan aktivitas tugasnya sesuai dengan tuntutan dari lapangan.

Adapun aspek-aspek yang perlu dikembangkan guna mengoptimalkan fungsi tugasnya dalam 3 tahun mendatang, adalah ia dapat mengembangkan ide baru serta kemampuan untuk mengembangkan timnya sehingga potensi yang dimiliki oleh anggotanya dapat berkembang dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Saat ini ia membutuhkan instruksi terlebih dahulu sebelum membuat inovasi atau ide baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelesaian tugas. Challenge dan wawasan yang lebih luas dibutuhkan agar ia memiliki lebih banyak alternatif solusi untuk menuntaskan persoalan yang lebih beragam.

CONFIDENTIAL

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>Team building</i> <i>Costumer Service Orientation</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Diikutsertakan dalam pelatihan mengenai pengembangan tim sehingga ia dapat mengelola tim dengan lebih optimal. Diikutsertakan dalam pelatihan agar dapat mendorong sikap kerja yang lebih tanggap dan melampaui harapan user dengan demikian kepuasan user dapat meningkat.
2	<i>Coaching, Mentoring, and Counseling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Motivation</i> <i>Empowering</i> <i>Hubungan interpersonal</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Atasan dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan motivasi, menetapkan target mandiri dan meningkatkan kinerja secara progresif di beragam tugas yang menantang. Mentoring dan counseling diberikan untuk membangun fungsi pengembangan tim dan mendorong tim agar mengoptimalkan potensi-potensi positif yang dimiliki. Counseling dapat diberikan untuk mengembangkan empati dan mengenali gejala-gejala emosi dari lingkungan sosial yang lebih beragam dengan demikian akan lebih efektif ketika mengatasi konflik serta mengarahkan pada pengembangan potensi tim.
3	<i>Job Enlargement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Work Motivation</i> <i>Empowering</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Diberi penugasan untuk mengelola project yang lebih besar secara bertahap, diberikan challenge dan target untuk mengoptimalkan kinerjanya serta beragam upaya inovatif.. Diberikan penugasan untuk menyusun tim baru, program kerja, program pengembangan tim dengan mendalami kemampuan anggota agar dapat mengenali, dan mengoptimalkannya.

Bandung, 2 Februari 2023

Pemeriksa,


 Ratu Nazlah Tasbihah, S.Psi.,