

<b>NAMA</b>	Cecep Rusmana	<b>POSISI/JABATAN</b>	Sparepart & Repair Coord
<b>TANGGAL LAHIR</b>	Agustus 1977	<b>TANGGAL ASESMEN</b>	9 februari 2022

## PROFIL POTENSI (PSIKOGRAM)

NO	ASPEK PSIKOLOGIS	RATING				
		1	2	3	4	5
<b>I</b>	<b>POTENSI KECERDASAN</b>					
	Kecerdasan Umum			X		
	Logika Berpikir			X		
	Potensi Belajar			X		
	Daya Ingat		X			
<b>II</b>	<b>STABILITAS EMOSI &amp; RELASI SOSIAL</b>					
	Toleransi terhadap tekanan		X			
	Penyesuaian Diri			X		
	Hubungan Interpersonal			X		
<b>III</b>	<b>SIKAP KERJA</b>					
	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 <b>Sdr. Cecep Rusmana</b> memiliki potensi kecerdasan yang berada pada taraf rata-rata. Dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional yang berada di lingkup tanggung jawabnya, potensi kecerdasan cukup dapat mendukung pengkajiannya terhadap masalah. Pengalaman yang dimiliki akan menjadi acuannya dalam menetapkan solusi taktis ataupun membuat rencana perbaikan yang cukup inovatif. Hanya saja, kemampuan konsentrasinya lebih bersifat jangka pendek. Hal tersebut berpengaruh terhadap kecakapannya dalam memilah informasi yang penting dan relevan untuk diintegrasikannya dalam kajiannya atas suatu permasalahan.</p> <p>Dalam segi sosial, Sdr. Cecep Rusmana kurang memiliki kepercayaan diri untuk mulai menjalin relasi. Ia membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan meyakinkan dirinya dalam lingkungan yang tepat. Sehingga dalam situasi baru ia cenderung pasif dan menunggu arahan terlebih dahulu. Hal ini membuat relasi yang terjalin kurang mendalam dan masih sebatas untuk pemenuhan kepentingan pekerjaan.</p>

## LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

Sebagai pekerja, energi yang dimilikinya cukup besar namun keinginannya untuk meningkatkan prestasi kerja yang optimal belum nampak signifikan. Motivasi kerja yang ditampilkan lebih didasarkan pada tuntutan lingkungan, ia sebatas berusaha untuk mencapai target kerja yang ditetapkan. Ketika ia menghayati adanya kendala dalam tugas, perhatiannya menjadi mudah teralihkan. Ia 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	<b>THINKING ABILITY</b>					
	Analytical Thinking			X		
	Problem Solving*		X			
	Risk Management*		X			
II	<b>MANAGING SELF</b>					
	Initiative			X		
	Adaptability			X		
III	<b>MANAGING TASK</b>					
	Work Motivation			X		
	Productivity			X		
	Job Knowledge			X		
	Continuous Improvement			X		
	Decision Making*		X			
IV	<b>MANAGING PEOPLE</b>					
	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"> <li><i>Analytical Thinking</i>, wawasan pengetahuan yang dimiliki cukup memadai untuk melihat keterkaitan data dan informasi yang sedang berkembang sehingga ia dapat menemukan akar persoalan dari suatu masalah terutama pada permasalahan yang berkaitan langsung dengan bidang kerjanya. Maka dari itu, tak sulit baginya untuk memberikan solusi penyelesaian masalah yang sedang dihadapi.</li> <li><i>Initiative &amp; Adaptability</i>, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, Sdr. Cecep Rusmana senantiasa memperhatikan aturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan. Pemahamannya mengenai tuntutan tugas dan tanggung jawabnya, membuatnya cukup memahami situasi dan kondisi baru yang terjadi, sehingga tidak menjadi kendala baginya saat menghadapi permasalahan baru di rutinitasnya. Untuk menjaga kelancaran tugas pada situasi kerja, ia melakukan pengawasan terhadap kinerjanya dengan mengacu pada standar kerja. Hanya saja, ketika menyelesaikan permasalahan yang lebih kompleks, hal tersebut belum konsisten dilakukannya dalam berbagai situasi.</li> <li><i>Job Knowledge</i>, menunjukkan tanggung jawabnya untuk dapat menyelesaikan tugas dan berusaha untuk dapat menampilkan kinerja yang optimal. Ia bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku sebagai panduan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini didukung oleh pengalaman dan pengetahuan yang menunjang kinerjanya dalam menyelesaikan masalah yang terjadi di rutinitas tugasnya.</li> <li><i>Continuous Improvement</i>, dalam rutinitas kerja, ada upaya untuk melakukan perbaikan untuk memenuhi target perusahaan, meskipun yang ia lakukan saat ini baru sebatas pada perbaikan <i>sparepart</i> yang memang sudah menjadi tanggung jawabnya. Ia cukup aktif melakukan identifikasi mengenai peluang perbaikan yang dapat menunjang proses kerja setiap unit yang berhubungan dengan unit kerjanya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Decision-making &amp; Risk Management</i>, ia masih perlu meningkatkan kemampuannya dalam pengambilan keputusan terutama untuk permasalahan yang sifatnya non teknis, ia kurang memanfaatkan data yang tersedia sehingga keputusan yang diberikan masih bersifat praktis (jangka pendek) dan belum mampu mengantisipasi kemungkinan resiko yang akan ditimbulkan dikemudian hari (jangka panjang).</li> <li><i>Communication</i>, ia cukup mampu menyampaikan ide dan pemikirannya dalam berkontribusi terhadap project yang ia pegang. Ia pun cukup dapat memahami kebutuhan User, hanya saja dalam menjelaskan suatu permasalahan, cara bicaranya kurang sistematis dan kurang penekanan sehingga butuh konfirmasi lebih lanjut untuk memahami inti masalah yang ia maksud.</li> <li><i>Customer Service Orientation</i>, dalam konteks pelanggan, tindakan yang dilakukan masih sebatas memenuhi tuntutan tugas. Ia paham jika kepuasan pelanggan menjadi faktor penting yang harus selalu diperhatikannya dalam bekerja. Hanya saja, responnya prosedural dalam menindaklanjuti berbagai keluhan pelanggan. Tindakan pelayanan masih difokuskan untuk mengatasi permasalahan pelanggan yang terjadi saat ini. Ia belum proaktif mencari tahu kebutuhan pelanggan, ataupun melakukan tindakan antisipatif untuk memenuhi kebutuhan pelanggan di masa mendatang.</li> <li><i>Leadership</i>, dalam hal kepemimpinan, perilaku yang ditampilkan masih bersandar kepada aturan-aturan kerja yang telah ditentukan. Ia memanfaatkan wewenang yang dimilikinya untuk melakukan koordinasi dengan tim guna mengingatkan kembali target kerja yang harus dicapai. Hanya saja ia belum nampak mengenali potensi yang dimiliki oleh anak buah secara utuh, pengarahan yang dilakukan terhadap anak buah masih disesuaikan dengan aturan yang ada.</li> <li><i>Empowerment</i>, belum menunjukkan upaya untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi potensi yang dimiliki oleh anggota tim yang ada dibawah pengawasannya. Ia belum secara konsisten</li> </ul>

## LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

	memanfaatkan kompetensi dan potensi bawahannya dalam upaya mengoptimalkan performa kerja. Saat ini, ia baru sebatas melakukan pendekatan personal dan <i>sharing</i> mengenai permasalahan-permasalahan yang ditemui dilapangan.
--	--

### KESIMPULAN AKHIR

#### REKOMENDASI

Berdasarkan pemetaan potensi dan kompetensi psikologisnya menunjukkan bahwa Sdr. Cecep Rusmana 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 men-*develop* tim masih perlu dikembangkan agar lebih optimal dalam menjalankan perannya. Untuk level *supervisory* di posisi lain, masih perlu evaluasi *performance* di lapangan.

Adapun aspek-aspek yang perlu dikembangkan Sdr. Cecep Rusmana untuk menunjang kinerja kedepan, yaitu ia dapat melatih kemampuannya dalam aspek *Customer Service Orientation*, kepemimpinan, membuat keputusan yang taktis, mengembangkan orang lain dan kemampuan menyampaikan pendapatnya terkait usulan keputusan yang bisa diambil di area kewenangannya agar memberi *impact* mempersuasi.

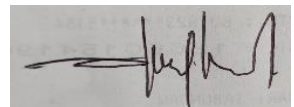
## LAPORAN INDIVIDU PT. HARIFF DAYA TUNGGAL ENGINEERING

### SARAN PENGEMBANGAN

NO	JENIS PENGEMBANGAN	SASARAN POTENSI / KOMPETENSI	URAIAN PENGEMBANGAN
1	<i>Pelatihan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Decision Making</i></li> <li><i>Costumer Service Orientation</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dilibatkan dalam pelatihan mengenai bagaimana menganalisa dan menggunakan data untuk mengambil keputusan.</li> <li>Diikutsertakan dalam pelatihan agar ia dapat mengetahui bagaimana memberikan pelayanan melebihi dari kebutuhan pelanggan mengacu dari ketentuan yang diharapkan perusahaan.</li> </ul>
2	<i>Coaching, Mentoring, and Counseling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Problem Solving &amp; Decision Making</i></li> <li><i>Work Motivation</i></li> <li><i>Empowering</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diberikan mentoring tentang bagaimana menyelesaikan persoalan yang sifatnya lebih kompleks.</li> <li>Diberi kejelasan kewenangan agar dapat mengambil keputusan dengan leluasa.</li> <li>Memberikan beberapa macam tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang telah ditentukan / diberi penugasan dengan target tertentu.</li> <li>Diberikan mentoring tentang bagaimana melakukan perubahan / mentransformasikan organisasi kearah yang lebih baik, termasuk meningkatkan kinerja bawahan guna mencapai tujuan organisasi.</li> </ul>
3	<i>Job Enlargement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Self-confident</i></li> <li><i>Leadership</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diberi penugasan dalam tim untuk lebih banyak berkontribusi dalam memimpin project.</li> <li>Laporan disampaikan berkala kepada atasan, beserta dengan alternatif usulan penyelesaian masalah, juga kemungkinan resiko yang akan timbul, disampaikan dalam seting presentasi.</li> <li>Perlu ada kejelasan area kewenangan yang disampaikan kepada Ybs dan kepada tim yang akan dipimpin.</li> </ul>

Bandung, 20 Februari 2022

Pemeriksa,



Rey Hanna Haerumi, M.Psi