

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

RAHASIA

NAMA	Alvina Dio Permana	POSISI/JABATAN	Marketing Coordinator
TANGGAL LAHIR	31 Mei 1998	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. Alvina Dio Permana memiliki potensi kecerdasan yang berada pada taraf superior (IQ:134). Kapasitas kemampuan berpikirnya tidak mengalami kendala dalam menghadapi berbagai tugas operasional yang memiliki tingkat kesulitan tinggi. Kemampuan mengolah dan memahami informasi yang beragam pun memudahkan ia memanfaatkan banyak informasi untuk memandang permasalahan dari berbagai sudut. Oleh karenanya, proses pencarian solusi yang fleksibel, mampu memudahkannya menemukan berbagai alternatif solusi yang bervariasi, dan menentukan penyelesaian yang dinilai cukup akurat untuk menyelesaikan permasalahan.</p> <p>Dalam segi sosial, Sdr. Alvina Dio Permana merupakan pribadi yang tidak begitu mengedepankan hubungan relasi untuk dijadikan hal yang utama. Aspek emosi cukup mendominasi saat menghadapi situasi yang dirasakan menekan, berpengaruh pada perilakunya dalam menghadapi lingkungan kerja baru. Ia membutuhkan waktu untuk dapat merasa nyaman dan memahami kesulitan perasaan orang lain. Meskipun, hal ini dirasakan sulit namun ia tampak berusaha untuk</p>

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

mengamati sekitar terlebih dahulu sebelum memasuki lingkungan baru. Sehingga lebih menampilkan perilaku yang kaku dan selektif bahkan terlihat menjaga jarak dalam menjalin pertemanan secara mendalam.

Sebagai pekerja, Sdr. Alvina Dio Permana antusias dan semangat berusaha kuat mencapai keberhasilan dalam bekerja. Akan tetapi, kurang diimbangi konsistensi dan keteguhan dalam meraih hasil kerja untuk tetap optimal saat menghadapi hambatan di dalam perjalanan penyelesaian tugasnya. Pada akhirnya, orientasi kerjanya lebih pada memenuhi tugas yang menjadi tanggung jawabnya saja. Potensi salah dan melakukan koreksi pun menjadikan ia kurang menjaga kualitas dari hasil kerjanya. Sementara, sebagai pimpinan cukup mampu mengelola dan mengatur tim kerjanya untuk mengarahkan mencapai target kerja perusahaan. Dengan kepercayaan dirinya yang cukup tinggi mendukungnya untuk menjalankan perannya dalam perencanaan dan pengambilan keputusan tanpa membutuhkan supervisi dari pimpinan serta tetap menjaga koridor aturan yang berlaku.

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> mengidentifikasi masalah dengan menggali dan memilah informasi signifikan dan tidak penting dari seluruh data yang dimiliki. Mengaitkan dan memanfaatkan berbagai informasi secara menyeluruh dari berbagai sudut pandang untuk menemukan isu kritis pada situasi permasalahan yang sedang dihadapi. Memberikan alternatif pemecahan masalah disertai dengan pertimbangan yang relevan dengan kondisi permasalahan yang terjadi. <i>Problem Solving & Risk Management,</i> mengetahui persoalan dari berbagai sudut pandang yang cukup luas untuk melihat aspek-aspek yg mempengaruhi tindakan untuk membuat langkah-langkah yang implementatif dan dampaknya lebih luas terhadap perusahaan. Orientasi kerjanya melihat dari hal-hal yang menjadi prioritas dan tingkat urgensi pada tugas yang diselesaikan terlebih dahulu untuk membantunya menyelesaikan pekerjaan secara efektif. <i>Initiative & Adaptability,</i> menunjukkan kemampuannya dalam mempelajari permasalahan untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang mengalami perubahan cepat dan dinamis terhadap pekerjaan maupun sasaran kerja yang dicapai. Menggunakan pola pendekatan tertentu untuk memudahkan dan menunjukkan hasil kerja yang efektif tanpa adanya acuan standarisasi dalam bekerja. <i>Work Motivation & Productivity,</i> menyusun perencanaan kerja secara terstruktur terhadap tugas rutinitas operasional dengan menekankan hal prioritas di proses kerjanya berdasarkan atas batasan waktu yang diharapkan. Menerapkan pendekatan pola tertentu yang efektif dengan menggunakan pengetahuan/wawasan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan. <i>Continuous Improvement dan Job Knowledge,</i> mengetahui peluang perubahan yang dilakukan untuk mencapai sasaran kerja dengan mempelajari sesuatu hal yang baru. Menunjukkan konsistensi menerapkan 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Empowerment,</i> belum menampilkan inisiatif dirinya dalam memberikan petunjuk dan arahan yang spesifik dan jelas mengenai pekerjaannya pada pihak lain yang terlibat dalam pencapaian target kerja unit. Kurangnya mendapat dukungan tim kerja yang menjadikan lebih seringnya menjalankan pekerjaannya secara mandiri mulai proses awal hingga akhir penyelesaian. <i>Leadership,</i> kurangnya mendapatkan stimulasi yang menuntutnya dalam mengatur dan mengelola tim kerja, masih mengatasi permasalahan unit kerjanya secara mandiri menjadikan ia belum menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif maupun memberikan penugasan dalam memimpin tim kerjanya. Peran yang dijalankan hanya sekedar memberikan kontribusi yang dibutuhkan guna pencapaian tujuan kesepakatan bersama dalam kelompok kerjanya.

perubahan dengan mengidentifikasi banyak informasi yang dibutuhkan berkaitan rutinitas kerja operasionalnya dalam membuat suatu produk baru mengikuti hasil penelitian pasar.

- *Decision Making*, menunjukkan keberanian dan kesigapan dalam menentukan langkah tindakan keputusan pada area tugas rutinitas operasional unit kerjanya. Disertai dengan mempertimbangkan berbagai aspek secara keseluruhan konsekuensi yang berpotensi muncul kedepannya pada permasalahan tugas baru yang lebih kompleks.
- *Communication & Collaboration*, memahami peran dan hubungannya dengan tim di lintas unit kerjanya. Ia menunjukkan kesediaan untuk ikut berpartisipasi menyelesaikan dan mengarahkan tim untuk mengatasi permasalahan yang muncul. Pada kelompok kerja, menunjukkan kesediaan menyampaikan pemikirannya secara persuasif disertai dengan informasi – informasi penting yang mendukung memperkuat argumentasi sudut pandangnya. Melakukan koordinasi dengan melibatkan beberapa pihak lintas unit kerja yang dapat menunjang memenuhi pencapaian target kerja dengan mewujudkan hasil yang tidak memihak pada salah satu pihak yang terlibat disesuaikan fungsi dari tugas masing-masing bidang terkait.
- *Customer Service Orientation*, menunjukkan kesigapan dalam menanggapi dan memberikan layanan segera menindaklanjuti keluhan dengan melakukan pemantauan rutin, menjalin komunikasi secara intens dan menerima umpan balik dari pihak yang menikmati hasil kerja unitnya. Memberikan penjelasan secara terbuka dan melakukan perbaikan terhadap pemenuhan fasilitas yang dibutuhkan pelanggan.

KESIMPULAN AKHIR

REKOMENDASI

Berdasarkan pemetaan potensi dan kompetensi psikologisnya menunjukkan bahwa Sdr. Alvina Dio Permana cukup memenuhi kualifikasi untuk **Dapat Disarankan dengan Pengembangan** menjalankan perannya sebagai *coordinator*, ditunjang pengalaman dilapangan pada bidang yang saat ini ia tempati. Namun terdapat kompetensi yang berkaitan dengan permasalahan yang bersifat managerial, serta aspek untuk mengembangkan tim kerja masih perlu dikembangkan agar lebih optimal dalam menjalankan perannya.

Aspek yang menjadi kekuatan, Sdr. Alvina Dio Permana memahami permasalahan yang kompleks ditunjang dengan memberikan penyelesaian serta pertimbangan yang relevan dan logis sesuai kondisi lapangan. Disisi lain, secara pribadi juga tidak mengalami hambatan untuk menguasai persoalan baru yang dihadapi. Kemampuannya dalam mengidentifikasi dan memilah berbagai informasi penting memudahkan ia mengetahui berbagai produk yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan unit dan perusahaan. Hal ini memudahkan ia untuk menetapkan langkah tindakan perencanaan dan tindak lanjut kedepan. Adapun aspek-aspek yang perlu dikembangkan untuk menunjang kinerja kedepan, yaitu ia membiasakan diri untuk memimpin dan membagikan penugasan pada tim kerjanya dengan memberikan panduan yang rinci pada ranah tugas teknis operasional. Oleh karenanya, dengan banyaknya kekuatan dan minimnya aspek yang perlu dikembangkan, ia membutuhkan waktu yang tidak begitu lama untuk dapat menjawab tantangan tugas kerjanya yang lebih kompleks dalam mengatur dan mengelola tim kerjanya yang baru. Ia membutuhkan waktu satu tahun kedepan untuk melatih dirinya mengambil peran penting dan signifikan menjadi pimpinan dalam berkoordinasi dengan lintas unit.

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>Empowerment</i> • <i>Leadership</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengikuti pelatihan mengenai <i>Coaching and Counselling</i> agar dapat mengetahui kebutuhan dan penugasan terhadap tim kerja berdasarkan atas kekuatan maupun pengembangan tim kerjanya, disertai dengan bimbingan spesifik terhadap peningkatan kompetensi anggota tim kerjanya.
2	<i>Coaching, Mentoring, and Counseling</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Empowerment</i> • <i>Leadership</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan arahan membuat metode atau cara baru untuk melakukan <i>monitoring</i> yang efektif namun tetap akurat disesuaikan dengan visi misi perusahaan.
3	<i>Job Enlargement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Empowerment</i> • <i>Leadership</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Memberikan tanggung jawab untuk penugasan yang melibatkan banyak pihak untuk berinteraksi atau berkonsultasi dengan rekan-rekan atau pihak yang dijadikannya sebagai role model sebagai pemimpin yang baik. Ia dapat menanyakan tips bagaimana memimpin dan mengembangkan tim dengan baik.

Bandung, 6 Februari 2023

Pemeriksa,



Yunita Kartika Hidayat, S.Psi., M.Psi