

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

RAHASIA

NAMA	DANI SWANDANI	POSISI/JABATAN	STAFF PRODUCT DEV
TANGGAL LAHIR	19 APRIL 1986	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, Sdr. Dani Swandani memiliki potensi kecerdasan yang berada pada taraf rata-rata berdasarkan norma kelompoknya (IQ = 106). Dengan potensi yang dimiliki secara umum ia mampu untuk mengelola persoalan yang berkembang di lingkup tugasnya. Pada dasarnya ia telah memiliki daya belajar yang baik sehingga informasi baru yang diterima dapat dipahami dengan tepat. Hal ini juga mengarahkan ia untuk memiliki wawasan penunjang kebutuhan penyelesaian persoalan yang dikelolanya saat ini. Hal yang harus dikembangkan adalah kemampuan penyelesaian persoalan yang menuntut analisa hitungan serta cara berpikirnya yang kurang fleksible. Alternatif solusi yang diterapkan cenderung mengikuti pola yang serupa sehingga persoalan yang beragam dan kompleks belum mampu disolusikan dengan tepat.</p> <p>Sebagai pribadi, ia berupaya untuk mengikuti harapan dari lingkungan dan memiliki peran di dalamnya. Hanya saja keinginannya untuk tampil ini baru sebagai partisipan saja dan belum disertai oleh kemampuan dalam membangun interaksi yang luwes. pemahaman akan kebutuhan dari lingkungan masih bersifat umum sehingga respon yang diberikan pun masih</p>

bersifat formil. Ia belum percaya diri untuk memulai suatu interaksi baru sehingga harus diajak terlebih dahulu. Lingkup pertemannya terbatas karena ia membutuhkan waktu untuk membangun trust dengan lingkungannya.

Sebagai pekerja, sikap dan cara kerja yang positif telah nampak dalam dirinya. Ia pekerja yang teliti dan memiliki komitmen akan tugas. Meskipun dari sisi kinerja belum dapat dinilai tinggi namun hasil kerjanya dapat diandalkan. Potensi energi yang dimiliki cenderung rendah dan banyak diarahkan untuk memastikan tugas memenuhi standar yang telah ditetapkan. ia akan mengalami kendala ketika diharapkan untuk menunjukkan kinerja yang tinggi, selain karena potensi energi yang dimiliki cenderung rendah juga karena dorongan untuk meningkatkan prestasinya secara progresif di semua bidang tugas belum ia miliki. Hal ini menjadikan ia membutuhkan dorongan dari lingkungan serta acuan tugas yang jelas agar dapat menyelesaikan tugas dengan optimal.

Sebagai leader, keinginan untuk memiliki peran yang signifikan dalam suatu tim belum nampak. Perannya di kelompok sebagai partisipan saja, mengikuti arahan karena ia pribadi masih membutuhkan arahan-arahan dalam menetapkan suatu tindakan. Positifnya adalah rasa tanggung jawab akan tugas bersama telah nampak sehingga kontribusi di kelompok dapat dinilai positif.

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

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> Mampu memahami beragam informasi yang terkait dengan persoalan di lingkup tugasnya saat ini. Ia mencermati informasi tersebut dan memilahnya sesuai dengan pemahaman akan fungsi sebab-akibat dari suatu situasi. Inti persoalan mampu ia pahami dan disolusikan dengan cukup relevan, <i>Job Knowledge,</i> Prosedur kerja di unit tugasnya mampu dipahami dan diterapkan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Ia mengenali proses kerja berikutnya yang terkait dengan output tugasnya. Setiap persoalan yang ditemui di rutinitasnya mampu dituntaskan sehingga proses kerja kembali berjalan memenuhi target. <i>Collaboration</i> Keterlibatan dalam proses kerjasama dengan suatu tim dapat dinilai positif. Ia bersedia memberikan kontribusi sesuai dengan peran yang diberikan kepadanya. Ia menjaga hubungan baik dengan tim internal, external maupun user untuk memastikan kerjasama dalam proses kerja tetap berjalan baik. 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Decision-making & Risk Management,</i> Situasi dalam tugas yang menuntut kecepatan dan ketepatan dalam tindaklanjutnya belum mampu ditanggapi secara optimal. Ia membutuhkan panduan tugas yang jelas sebagai acuan dalam menetapkan tindakan. Tugas yang beragam ditanggapi dengan pola yang sama sehingga menjadi kurang efektif. <i>Work Motivation and Productivity</i> Motivasi untuk meningkatkan prestasinya belum nampak. Ia membutuhkan dorongan dari lingkungan agar tetap optimal dalam mengelola beragam peluang pengembangan tugas. Hal ini juga diharapkan dapat mendorong aktvitasnya agar lebih produktif. <i>Leadership,</i> Keinginan untuk memiliki peran sebagai leader belum nampak. Ia lebih nyaman berperan sebagai partisipan dalam proses kerja bersama dengan kelompok, Ketegasan dalam mengarahkan serta mendelegasikan tugas juga masih harus dikembangkan. <i>Empowerment,</i> Perhatian akan kebutuhan pengembangan tim belum nampak. Ia lebih concern pada upaya-upaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas (task oriented). Potensi tim belum dikenali dan ditindaklanjuti untuk mendorong interaksi tim yang lebih dinamis dan suportif.

KESIMPULAN AKHIR

REKOMENDASI

Berdasarkan pemetaan potensi dan kompetensi psikologisnya menunjukkan bahwa Sdr. Dani Swandi masih cukup memenuhi kualifikasi untuk **dipertimbangkan** menjalankan peran sebagai coordinator. Dalam waktu 3 tahun kedepan ia diharapkan dapat mencapai progress positif hasil program pengembangan guna meningkatkan kinerja. Hal ini karena potensi intelektualnya berkembang cukup baik sehingga dapat menunjangnya untuk memahami beragam persoalan dalam tugas secara tepat. Dengan demikian solusi yang ditetapkan cukup relevan dengan persoalan di lapangan. Wawasan yang dimiliki turut menunjang kesigapan dalam merespon tugas. Keterlibatan dalam proses kerja baik secara mandiri maupun tim juga dapat dinilai positif karena komitmen dan rasa tanggung jawab akan tugas telah nampak.

Adapun aspek-aspek yang perlu dikembangkan guna menunjang kinerja kedepan, diantaranya adalah rasa percaya diri untuk tampil sebagai leader dan keluwesan dalam relasinya sehingga mampu membangun interaksi yang dinamis dalam tim. Motivasinya juga harus dikembangkan agar kinerja yang ditampilkan akan lebih tinggi secara bertahap meskipun ia mengelola tugas yang lebih beragam yang banyak. Kemandirian dan inisiatif untuk mengembangkan diri serta memulai suatu aktivitas tugas yang lebih efektif juga harus mulai dilatihkan agar setiap peluang pengembangan yang ditemui dapat dipergunakan secara optimal.

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

SARAN PENGEMBANGAN

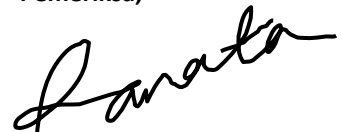
NO	JENIS PENGEMBANGAN	SASARAN POTENSI / KOMPETENSI	URAIAN PENGEMBANGAN
1	<i>Pelatihan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Decision Making and risk manajemen,</i> <i>Work motivation and productivity</i> <i>Team Building, Leadership and Empowerment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Ikutsertakan dalam pelatihan effective decision making dan memetakan potensi resiko kerja sehingga dapat merespon beragam situasi dengan cepat dan tepat. Ikusertakan ia dalam pelatihan motivasi sehingga akan mengembangkan semangat dalam diri untuk meningkatkan kinerja di semua situasi tugas. Ikutsertakan ia dalam pelatihan mengenai leadership sehingga dapat mengelola tim kerja secara efektif serta memfasilitasi tim agar lebih berkembang secara dinamis.
2	<i>Coaching, Mentoring, and Counseling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Decision Making and risk manajemen,</i> <i>Work motivation and productivity</i> <i>Leadership and empowerment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Berikan coaching untuk melatih kemampuan menetapkan suatu keputusan secara cepat dan tepat di beragam situasi termasuk pertimbangan resikonya. Berikan coaching and counseling untuk membangun semangat kerja yang tinggi di beragam situasi tugas sehingga menjadi lebih produktif. Berikan coaching untuk mengembangkan kemampuan dalam memimpin suatu tim, secara bertahap sehingga menjadi lebih percaya diri dan luwes.

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

3	<i>Job Enlargement</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Decision Making and risk manajemen,</i> • <i>Work motivation and productivity</i> • <i>Leadership and empowerment</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Berikan penugasan untuk mengelola project dalam skala lebih besar secara bertahap untuk melatih kemampuan menentukan program kerja dan tindakan-tindakannya. • Berikan penugasan untuk menyusun program kerja disertai dengan penetapan target secara mandiri di setiap tahapannya (pada semua aspek) sehingga dapat melampaui target kinerja sebelumnya. • Tugasnya ia untuk mengelola tim kerja dan menyusun program pengembangan tim sehingga potensi setiap anggota timnya dapat dioptimalkan.
---	------------------------	--	--

Bandung, 2 Februari 2023

Pemeriksa,



Ratu Nazlah Tasbihah, S.Psi.,