

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

RAHASIA

NAMA	R. ARIEF BACHTIAR	POSISI/JABATAN	STAFF PROCUREMENT
TANGGAL LAHIR	16 MEI 1992	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. R. Arief Bachtiar memiliki potensi kecerdasan yang berada pada taraf rata-rata berdasarkan norma kelompoknya (IQ = 91). Dengan potensi yang dimiliki secara umum ia mampu untuk memahami persoalan yang berkembang di kesehariannya. Cara berpikirnya sistematis sehingga dapat mengelola persoalan dengan cukup tepat. Keterkaitan antar informasi mampu dikenali untuk membangun analisa yang cukup logis. Hanya saja hal ini baru optimal untuk persoalan yang biasa dikelolanya saja, ia masih akan membutuhkan bimbingan untuk memahami persoalan yang beragam dan kompleks. Persoalan yang sulit, ia pahami dengan menerapkan pengetahuan yang dimiliki sebelumnya sehingga adakalanya menjadi kurang tepat karena membutuhkan pendalaman terlebih dahulu.</p> <p>Sebagai pribadi, ia bersedia untuk mengikuti aktivitas bersama dengan kelompok. ia mampu merespon harapan dari lingkungan secara formal/normatif. Ketika ia diharapkan untuk lebih terbuka dan bersikap luwes maka ia belum mampu. Lingkungan baru dan lebih beragam dirasa kurang nyaman sehingga ia memilih untuk mengamati terlebih dahulu. Ia</p>

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

membutuhkan waktu untuk membangun trust dengan lingkungannya. Empatinya pun belum berkembang optimal sehingga kebutuhan dari lingkungan belum mampu dikenali dengan tepat.

Sebagai pekerja, ia bukan termasuk pekerja yang sigap dan mudah mengikuti tuntutan perubahan. Ia akan optimal hasil tugasnya untuk jenis tugas yang bersifat rutin, operational dan tidak menuntut perubahan secara cepat. Kinerjanya akan optimal ketika ia telah terbiasa dan menguasai ritme kerja di lingkup tugasnya. Positifnya adalah ia pekerja yang teliti, jasi meskipun kinerjanya cenderung rendah namun kualitas hasil tugasnya dapat diandalkan.

Sebagai leader, ia belum cukup percaya diri untuk tampil memberikan arahan atau mengelola suatu kelompok kerja. Ia lebih senang mengelola tugas mandiri dan tidak menuntutnya untuk mendorong kinerja tim. Ketertarikan akan interaksi bersama dengan kelompok lebih bersifat untuk pemenuhan kebutuhan tugas dan perannya adalah sebagai partisipan.

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 mengenali beragam informasi penting yang terkait dengan kebutuhan penyelesaian tugas di kesehariannya. Ia mengelompokkan data dan memetakan situasi dalam tugas yang tengah ia tangani. Dengan demikian akan mengarahkan ia pada penentuan tindakan yang tepat dalam mengatasi persoalan-persoalan di lapangan. <i>Work Motivation</i> Memiliki keinginan untuk menampilkan prestasi kerja yang baik dalam tugas-tugasnya. Dorongan ini mengarahkan ia untuk bersungguh-sungguh ketika mengerjakan tugas. komitmen akan tugas telah terbangun sehingga tugas yang diterimanya dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. <i>Job Knowledge,</i> Pengetahuan mengenai lingkup dan proses kerja yang harus dituntaskan telah dimiliki. Ia menerapkan pengetahuannya untuk mengatasi kendala dalam proses kerja yang ada di rutinitasnya. Ia juga telah memahami fungsi unit tugasnya untuk keberlangsungan proses bisnis di perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> <i>Decision-making & Risk Management,</i> Membutuhkan panduan yang jelas sebagai acuan dalam menetapkan langkah kerja. Ia belum mampu menetapkan tindakan secara mandiri dan mitigasi resiko dari beragam alternatif belum mampu dialami. Fokusnya baru pada upaya untuk menuntaskan tugas sesuai dengan instruksi atau pola yang biasa diterapkan di lingkup tugasnya. <i>Initiative, adaptability and productivity</i> Membutuhkan waktu adaptasi dan petunjuk kerja yang jelas agar ia dapat lebih mudah mengikuti tuntutan tugas yang semakin beragam. Di awal masa tugas ia lebih banyak mengamati dan mempelajari proses kerja sehingga kinerja yang optimal baru ditampilkan setelah ia menyesuaikan diri dengan ritme kerjanya yang baru. <i>Communication,</i> Gaya komunikasi yang ditampilkan kurang efektif untuk membangun komunikasi dua arah. Argumentasi dari setiap ide yang dimiliki belum mampu disampaikan secara tepat. Respon dari lawan bicara belum menjadi pertimbangannya dalam mengembangkan alternatif ide atau informasi yang lebih efektif. <i>Customer Service Orientation,</i> Upaya untuk memenuhi kebutuhan user dilakukan sesuai dengan arahan yang diterima. inisiatif untuk membangun relasi yang positif dengan user belum nampak. Interaksinya dilakukan sebatas untuk memenuhi fungsi tugas yang tengah dilakukan saja sehingga terkesan kurang responsive. <i>Leadership and empowerment</i> Keinginan untuk mengelola suatu tim kerja atau mendapatkan peran yang lebih besar dalam tim belum berkembang dalam dirinya. Ia baru memusatkan perhatiannya pada kebutuhan penyelesaian tugas secara mandiri dan peran dalam tim sebatas sebagai partisipan. Ia tidak banyak terlibat dalam interaksi yang menuntut keaktifan sebagai leader

KESIMPULAN AKHIR

REKOMENDASI

Berdasarkan pemetaan potensi dan kompetensi psikologisnya menunjukkan bahwa Sdr. R. Arief Bachtiar dapat **dipertimbangkan** dan masih membutuhkan pengembangan agar dapat mengelola tugas sebagai coordinator. Keinginan untuk menuntaskan tugas dengan baik serta cara kerjanya yang teliti dapat mengoptimalkan penyelesaian tugas-tugas yang bersifat rutin dan tidak menuntut kinerja tinggi. Tugas yang memiliki panduan kerja yang jelas telah dapat dituntaskan dengan baik. Ia dapat memusatkan perhatiannya pada tugas yang menjadi tanggung jawabkan karena komitmen pada tugas telah terbangun.

Agar kinerjanya optimal, maka bimbingan dan pelatihan secara kontinyu dalam waktu 3 – 5 tahun kedepan masih dibutuhkan. Hal ini karena saat ini ia membutuhkan waktu untuk mempelajari ritme kerja sebagai coordinator baik terkait fungsi tugas maupun dalam pengelolaan suatu tim kerja. Perhatiannya baru pada kebutuhan penuntasan tugas (pribadi) dan belum memiliki ketertarikan untuk mengelola suatu tim. Produktivitasnya cenderung rendah karena kurangnya kesigapan dalam merespon tugas baru yang lebih beragam . Langkah-langkah inovatif yang dapat meningkatkan kinerja belum mampu ditampilkan. Dengan demikian program pengembangan yang ia peroleh diharapkan memiliki target dan standar pencapaian yang terukur sebagai feedback dan pendorongnya dalam mengoptimalkan potensi yang dimiliki.

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>Problem solving</i> <i>Adaptation and productivity</i> <i>Team building</i> <i>Leadership and empowering</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Ikutsertakan dalam pelatihan untuk mengembangkan kemampuan menyelesaikan persoalan secara efektif dan efisien dengan beragam metode. Ikutsertakan ia dalam pelatihan mengenai achievement motivation training guna mengembangkan kesigapan, kemampuan menetapkan target mandiri serta menetapkan langkah kerja secara tanggap. Ikutsertakan ia dalam pelatihan untuk membangun tim suasana yang solid dan dinamis. Ikutsertakan ia dalam pelatihan mengenai leadership agar lebih percaya diri dan concern pada upaya untuk mengarahkan suatu tim kerja secara efektif.
2	<i>Coaching, Mentoring, and Counseling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Problem solving</i> <i>Adaptation and productivity</i> <i>Empathy and Team building</i> <i>Leadership and empowering</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Coaching dan counseling diberikan untuk mengembangkan kemampuan menyelesaikan persoalan dalam tugas yang lebih beragam. Coaching and counselling diberikan agar dapat membantunya dalam beradaptasi dengan tugas yang beragam agar lebih sigap dan produktif. Monitoring berkala diberikan untuk memastikan progress tugas berjalan optimal dan produktif. Coaching and counseling diberikan untuk mengembangkan empati serta membangun keterlibatan dalam kelompok secara aktif dan dinamis. Coaching diberikan untuk meningkatkan kesediaan dan kemampuan untuk mengelola tim kerja secara bertahap.
3	<i>Job Enlargement</i>	<ul style="list-style-type: none"> <i>Problem solving, Adaptation and productivity</i> <i>Team building, leadership and empowering</i> 	<ul style="list-style-type: none"> Diberikan penugasan yang lebih beragam secara bertahap untuk meningkatkan kemampuan kerja dan menambah wawasan dalam tugas-tugas tersebut. Mulai diberikan kewenangan untuk mulai mengelola tim, secara bertahap baik dari jumlah dan variasi anggota timnya sebagai

LAPORAN INDIVIDU PT. STARCOM SOLUSINDO

			adaptasi untuk menambah pengetahuan sebagai leader.
--	--	--	---

Bandung, 2 Februari 2023
Pemeriksa,



Ratu Nazlah Tasbihah, S.Psi.,