

ASESMEN POTENSIAL REVIEW PADA KARYAWAN CV BM DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Raspan Hamdi¹, Sunarsih², Arifin³, Alfina Tiur Mida Sitanggang⁴, Putri Fatimah⁵
^{1,2,5}Program Studi Psikologi, ³Program Studi Manajemen, ⁴Program Studi Sistem Informasi
Universitas Prima Indonesia PSDKU Pekanbaru

e-mail: raspanhamdi@unprimdn.ac.id

ABSTRACK

In order to effectively realize the company's vision and mission, one of the most important components is human resources. Employees are the most important asset in an organization so that each employee is required to work optimally based on their abilities. This research aims to measure the potential possessed by employees who take part in performance evaluations and to fulfill the self-development needs of employees at CV BM. The subject in this research was 1 person who was in the position of cutting & design coordinator. Data collection methods use psychological tests and interviews. Data analysis uses descriptive analysis and qualitative analysis. The results of the assessment show that the subject does not meet the potential standards expected in the position of cutting & design coordinator with a recommendation of "Not Recommended" and needs to be developed in the aspects of problem solving ability, leadership in groups, ability to collaborate in teams, work flexibility, emotional stability and communication. . The conclusion of the potential review assessment for the cutting & design coordinator position requires development through a coaching program, so that the subject can increase his competence and remain able to work optimally.

Keywords: *Potential Review, Human Resources*

ABSTRAK

Dalam rangka mewujudkan visi dan misi perusahaan secara efektif, salah satu komponen yang paling penting adalah sumberdaya manusia. Karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi sehingga masing-masing karyawan dituntut untuk bekerja dengan optimal berdasarkan kemampuan yang dimiliki. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur potensi yang dimiliki oleh karyawan yang mengikuti evaluasi kinerja dan sebagai pemenuhan kebutuhan pengembangan diri karyawan di CV BM. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 1 orang yang berada posisi *coordinator cutting & design*. Metode pengumpulan data menggunakan tes psikologi dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kualitatif. Hasil asesmen menunjukkan bahwa subjek kurang memenuhi standar potensi yang diharapkan pada posisi *coordinator cutting & design* dengan rekomendasi "Tidak di Rekomendasikan" dan perlu dilakukan pengembangan pada aspek kemampuan penyelesaian masalah, kepemimpinan dalam kelompok, kemampuan kerjasama dalam tim, fleksibilitas kerja, stabilitas emosi dan komunikasi. Kesimpulan asesmen potensial review pada posisi *coordinator cutting & design* diperlukan pengembangan melalui program *coaching*, agar subjek dapat meningkatkan kompetensinya dan tetap mampu bekerja dengan optimal.

Kata Kunci: *Potensial Review, Sumber Daya Manusia*

Pendahuluan

Efektivitas organisasi dibutuhkan oleh semua perusahaan untuk bisa terus berkembang, tidak terkecuali pada CV BM di Yogyakarta. CV BM merupakan salah satu perusahaan produksi batik yang cukup terkemuka dengan menggunakan prinsip produksi *re-packing, worth-it, mix-match* CV BM dapat menghasilkan produk batik Nusantara yang begitu kreatif dengan harga jual cukup tinggi. Perusahaan yang berdiri pada tahun 2012 ini merupakan satu *handling company* yang dalam perkembangannya perusahaan ini berubah menjadi sebuah korporasi dari perusahaan yang saling bekerjasama dan memberdayakan antara lain kertabumi, Surolawe, Rantonika House, Kertabumi Express, Sekar Niti.

Didalam menjalankan bisnisnya perusahaan ini memiliki dua tempat sebagai kantor operasional dan produksi berlokasi di Jl Wates km 17, Sentolo (Marketing Office & Gallery), kemudian lokasi kedua berada di jln Wates km 18, Sentolo (Work Shop Center). Visi CV BM adalah “Mencukupi kebutuhan pakaian masyarakat ekonomi menengah keatas dengan melahirkan berbagai masterpiece berbentuk pakaian jadi yang eksklusif dan berkualitas tinggi khas budaya Nusantara”. Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut, CV BM dituntut untuk selalu memastikan semua komponen di dalam perusahaan berjalan dengan efektif. Salah satu komponen yang paling penting adalah sumberdaya manusia, yaitu karyawan di CV BM. Sumber daya manusia berupa karyawan merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi.

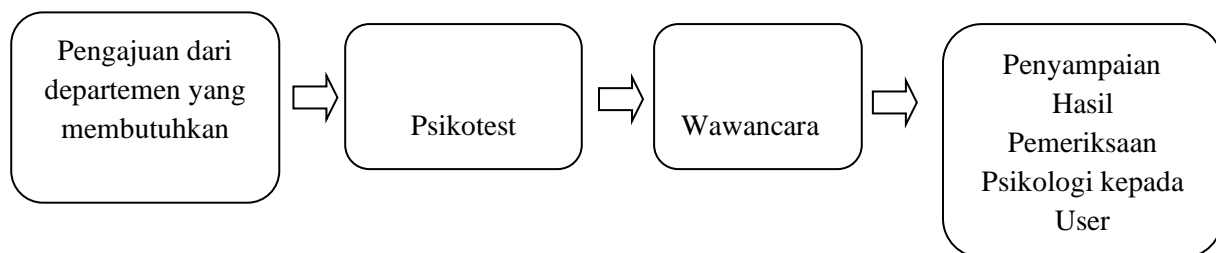
Sumberdaya manusia berperan dalam mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Rumaningsih, 2011). *Cutting & Design* merupakan sub divisi dari unit produksi, fungsi utama sebagai pemasok ketersediaan bahan kain yang sudah siap potong sesuai pola untuk selanjutnya di proses oleh *Sewing Assembling Operator*. Pada divisi ini terdapat dua koordinator untuk menjalankan fungsi tugas pokoknya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 09 agustus 2016 dengan manajer produksi menyatakan bahwa belum ada penilaian atau assessment terhadap karyawan di bagian produksi, perusahaan yang saat ini berkembang dengan cepat juga keinginan perusahaan untuk berubah menjadi PT merupakan hal penting untuk mengetahui potensi yang dimiliki karyawan terutama level pemimpin tiap divisi. Manajer produksi juga menyatakan ingin mengetahui kapasitas kompetensi yang di miliki tiap masing-masing koordinator yang dalam hal ini koordinator satu dan koordinator dua pada divisi *cutting & Design*. Berdasarkan hal tersebut praktikan ingin melaksanakan intervensi berupa *potential review*.

Alasan dipilihnya Sdr. WE ini untuk melakukan *potensial review* adalah pihak manager meminta agar Sdr. WE ini untuk dilakukan proses *potential review*, agar dapat mengetahui potensi, kelebihan dan kekurangan dirinya yang nantinya bisa dilakukan keputusan pengembangan pada karirnya. Untuk itu kedepannya perlu adanya perubahan agar karyawan yang menduduki posisi jabatan Koordinator *Cutting & Design* benar-benar memiliki kelayakan dalam mengemban tugasnya sebagai koordinator.

Manajer Produksi, menilai bahwa kinerja Sdr. W.E ini masih terbilang tidak sesuai harapan dan beban tugas yang diberikan kepada subjek masih tergolong sedikit, sehingga membuatnya bekerja terkesan santai dan menyepelekan dibandingkan dengan rekan kerja dijabatannya. Pihak manager pun pernah memperingatkan bahwa Sdr. W.E apabila ia tidak memperbaiki kinerjanya maka akan dipindahkan ke jabatan lain atau bahkan d turunkan jabatannya.

Potential review, merupakan suatu metode yang dapat digunakan dalam memetakan potensi suatu individu. Seperti yang dikemukakan Munandar (2003) *potential review* diperlukan sebagai media pengembangan pribadi seseorang agar membantu karyawan untuk mengenali kemampuan mereka. Disamping itu *potential review* juga dapat membantu mereka untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja di suatu perusahaan. Oleh karena itu pelaksanaan *potential review* terhadap karyawan di fungsikan untuk memberikan saran pengembangan yang terarah sesuai dengan kemampuan dan potensial dari masing-masing karyawan dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Berikut ini adalah gambaran proses *potential review* karyawan di CV BM:



Gambar 1 : Proses Potensial Review di CV.BM

Dengan alasan tersebut *potential review* merupakan metode yang cocok untuk mengungkap kompetensi diri karyawan yang disesuaikan dengan beban tugas dari *job description* jabatan yang ditempati oleh karyawan.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam asesmen *potential review* yang dilakukan pada posisi Koordinator *Cutting & Design* di CV BM adalah menggunakan dua metode, yaitu metode tes psikologi dan metode non tes, yakni wawancara. Tes psikologi yang digunakan, seperti *Intelligenz Struktur Test* (IST), Tes Kraeplin, Tes *Perception and Preference Inventory* (PAPI) Kostick, Tes Grafis (*Draw a Tree*, *Draw a Person*, dan *House Tree Person*), dan Tes Wartegg, sedangkan metode non tes lain yang digunakan adalah wawancara dengan teknik *Behavioral Event Interview* (BEI) sebanyak 1 kali.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seorang Koordinator *Cutting & Design* dengan jenis kelamin laki-laki dan berusia 33 tahun. Adapun tanggung jawabnya sebagai berikut : 1. Menjaga kebersihan meja potong, menjauhkan benda yang bisa mengotori bahan (bolpoint, air minum dll) dan menjaga kerapian kain beserta potongannya saat bekerja. Tidak merokok saat bekerja, 2. Memotong bahan sesuai dengan teknik pola, 3. Bekerja dengan teliti dalam pemotongan variasi (jangan sampai pola terbalik), 4. Memastikan kelengkapan potongan bahan yang sudah dikerjakan tiap masing-masing anggota, 5. Berkonsultasi dengan manajer produksi mengenai kendala-kendala yang dihadapi, 6. Melaksanakan piket kebersihan, menghadiri dan menyampaikan evaluasi setiap hari saat pulang kerja pada jajaran manajemen, 7. Mampu mengkoordinir tim dengan baik dan solid sesuai dengan uraian tugas masing-masing individu.

Metode Tes

Tes yang digunakan dalam penelitian ini seperti: 1. Intelligenz Struktur Test (IST). Tes ini biasa digunakan untuk menggambarkan arah pengembangan individu, baik digunakan dalam lingkungan pendidikan (jurusan) maupun untuk kebutuhan pekerjaan. IST juga digunakan untuk menggambarkan struktur potensi intelektual individu. 2. Tes Kraepelin. Tes ini menghasilkan perhitungan objektif yang dapat diungkap dalam empat aspek bakat, yaitu: kecepatan kerja (Panker), ketelitian kerja (Tianker), keajegan kerja (Janker) dan ketahanan kerja (Hanker) (Sahyadi & Harsanti, 2018). 3. Tes Perception and Preference Inventory (PAPI) Kostick. Alat ini cukup peka dalam mengukur need dan role yang menjadi overt dalam perilaku kerja, sehingga peka untuk mengukur adjustment dalam lingkungan kerja, peka terhadap perubahan lingkungan kerja berhubungan dengan pindah kerja atau perubahan jabatan, dan peka terhadap perlakuan lingkungan berhubungan dengan konseling, pelatihan dan sebagainya. 4. Tes BAUM/Draw a Tree (DAT). Tes ini juga mampu merefleksikan suatu self projection dari dunia dalam seseorang atau tingkat personality yang tidak disadari.

Menurut (Savira & Hidayat, 2017) tes BAUM (tes gambar pohon) sama seperti tes proyektif lainnya merepresentasikan struktur kepribadian id-ego-super ego dari pandangan Freud. Menurut (Sahyadi & Harsanti, 2018) tes BAUM (tes gambar pohon) sama seperti tes proyektif lainnya merepresentasikan struktur kepribadian id-ego-super ego dari pandangan Freud. 5. Tes Draw a Person (DAP). Tes menggambar orang atau draw a person atau the drawing human figure diciptakan oleh Karen Machover pada tahun 1949, yang merupakan suatu metode proyeksi dari kepribadian orang yang menggambarinya. 6. Tes House Tree Person (HTP). House tree person (HTP) mengungkap tentang pola keluarga individu (Nurhayati & Santoso, 2018). 7. Tes Wartegg. Tes wartegg berkembang sejak awal 1920-an dan 1930-an, dipelopori oleh Ehrigg Wartegg bermula di negara Jerman hingga saat ini di Indonesia masih berkembang dan terus digunakan (Prabowo, Nisa', & Jadmiko, 2016). Tes Wartegg menggunakan teknik proyektif, yaitu teknik yang diberikan melalui stimulus-stimulus yang tidak terstruktur dan ambigu (Roivainen, 2009). Tes Wartegg merupakan salah satu asesmen tes psikologi yang digunakan untuk evaluasi kepribadian (personality assessment).

Metode Non Tes

Asesmen non tes yang dilakukan menggunakan wawancara semi terstruktur. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (Moloeng, 2012). Maksud mengadakan wawancara, seperti ditegaskan oleh (Lincoln & Guba, 1985), antara lain: mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian dan lain-lain kebulatan: merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi); dan memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota. Teknik wawancara yang digunakan dalam asesmen ini adalah Behavioral Event Interview (BEI). Behavioral event interview (BEI) adalah teknik wawancara dengan cara menggali informasi mengenai perilaku seseorang yang pernah dilakukannya secara nyata (Wikansari, 2014). Berdasarkan dari tanggung jawab, wewenang dan uraian jabatan yang dimiliki oleh Koordinator *Cutting & Design*, maka aspek psikologi yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut, sebagai berikut:

Tabel 1.
 Profil Potensi Aspek Psikologi Koodinator *Cutting & Design*

No	Kompetensi	Deskripsi Umum	Skala Kategori				
			1	2	3	4	5
KEMAMPUAN BERPIKIR							
1	Kecerdasan Umum	Kemampuan untuk menghadapi, mengolah, mempelajari dan memecahkan masalah di sekitarnya.					
2	Daya Tangkap	Kemampuan dalam memahami informasi yang diperoleh secara tepat & cepat					
3	Analisis Masalah	Kemampuan untuk memahami situasi dengan cara memecahkannya menjadi bagian-bagian yang lebih rinci (faktor-faktor), atau mengamati keadaan tahap demi tahap berdasarkan pengalaman masa lalu.					
KEPRIBADIAN							
4	Dorongan/ Motivasi berprestasi	Derajat kepedulian seseorang terhadap pekerjaannya sehingga ia terdorong berusaha untuk bekerja dengan lebih baik atau di atas standar.					
5	Kepemimpinan Kelompok	Dorongan dan kemauan untuk berperan sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.					
6	Stabilitas Emosi	Mengendalikan emosi dan mengelola secara efektif					
7	Komunikasi	Mampu menyampaikan informasi kepada orang lain dengan efektif					
8	Kerjasama	Dorongan atau kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain; dorongan atau kemampuan untuk menjadi bagian dari suatu kelompok dalam melaksanakan suatu tugas					
SIKAP KERJA							
9	Ketelitian Kerja	Fokus pada detail dengan tingkat kesalahan minimal					
10	Kecepatan Kerja	Dapat mempertahankan konsentrasi pada detail tugas					
11	Ketahanan Kerja	Mampu bekerja dibawah tekanan tanpa menurunkan kualitas dan kuantitas pekerjaan					
12	Sistematika kerja	Melakukan pekerjaan dengan teratur dan terencana.					

Keterangan *Levelling*: 1. Rendah 2. Kurang 3. Cukup 4. Baik 5. Tinggi

Matriks Metode Pengambilan Data

Beberapa metode tes dan non tes yang dilakukan pada asesmen *Potential Review* ini dapat dilihat pada matriks di bawah ini:

Tabel 2.
Matriks Metode Pengambilan Data

		HASIL					
No	KOMPETENSI	ALAT TEST PSIKOLOGI					Observasi
		IST	Papi Kostik	Grafis	Kraeplin	Wawancara	
KEMAMPUAN INTELEKTUAL							
1	Kecerdasan umum	X					
2	Daya Tangkap	X				X	X
3	Analisis Berfikir	X				X	
SIKAP KERJA							
4	Kecepatan Kerja		X		X		
5	Ketelitian Kerja		X	X	X		
6	Ketahanan Kerja				X		
7	Sistematika kerja				X		
KEPRIBADIAN							
8	Hasrat Berprestasi		X	X		X	
9	Stabilitas emosi		X	X	X		
10	Kerjasama		X			X	
11	Kepemimpinan kelompok		X				
12	Komunikasi					X	X

Hasil tes psikologi dan wawancara asesmen *potential review* yang telah dilakukan kepada subjek dengan jabatan Koordinator *Cutting & Design* di CV BM, didapatkan hasil dengan masing-masing metode sebagai berikut :

Tabel 3.
Matriks Hasil Asesmen

No	Aspek Psikologi	ALAT TES PSIKOLOGI					Hasil Integrasi
		IST	Papi Kostik	Grafis	Kraeplin	Wawancara	
KEMAMPUAN BERPIKIR							
1	Kecerdasan Umum	3	-	-	-	-	3/Cukup
2	Daya Tangkap	2	-	-	-	3	2,5/Kurang

3	Pemecahan Masalah	2	-	-	-	2	-	2/Kurang
SIKAP KERJA								
4	Orientasi Target	-	2	-	-	-	-	2/Kurang
5	Ketelitian Kerja	-	3	3	3	-	-	3/Cukup
6	Kecepatan Kerja	-	-	-	3	-	-	3/Cukup
7	Ketahanan Kerja	-	-	-	3	-	-	3/Cukup
8	Sistematika Kerja	-	3	-	3	-	-	3/Cukup
KEPRIBADIAN								
9	Hasrat Berprestasi	-	3	4	-	3	-	3,3/Cukup
10	Inisiatif	-	4	-	-	-	-	4/baik
11	Kepemimpinan Kelompok	-	1	-	-	-	-	1/kurang sekali
12	Fleksibilitas	-	1	-	-	-	-	1/kurang sekali
13	Stabilitas Emosi	-	2	-	3	-	-	2,6/Kurang
14	Komunikasi	-	-	-	-	1	2	1,5/Kurang
15	Kerjasama	-	4	-	-	2	-	2,6/kurang

DINAMIKA PSIKOLOGI

Berdasarkan hasil pemeriksaan psikologi, Sdr. W.E memiliki potensi intelektual berada pada kategori rata-rata normal (IQ: 97). Ia kurang mampu memahami informasi yang diperoleh dengan tepat dan cepat ketika mendapatkan informasi dari lingkungannya. Secara umum ia cukup mampu mempelajari hal-hal baru yang tidak begitu rumit. Kendati demikian Sdr W.E sebagai Koordinator *Cutting & Design* saat dihadapkan dalam suatu permasalahan yang muncul Sdr W.E kurang mampu mencari alternatif solusi untuk penyelesaian permasalahan, jika dihadapkan pada suatu pekerjaan yang lebih rumit atau membutuhkan daya analisis yang begitu kompleks.

Sdr. W.E memiliki daya tahan kerja yang tergolong cukup baik. Sdr W.E cukup tahan dalam menjalankan tugas-tugas rutinitas yang menjadi tanggung jawab kesehariannya, akan tetapi keterampilan yang dimiliki masih sebatas pada tugas rutinitas yang dilakukan sehari-hari tanpa variasi tugas dalam bekerja. Dalam hal kecepatan dalam bekerja Sdr W.E masih sebatas standar normal dari beban tugas yang diberikan perusahaan sehingga hal ini kerap berdampak pada pekerjaannya saat mendapati pekerjaan dengan membutuhkan intensitas kecepatan tinggi saat perusahaan menerima banyak pesanan. Dalam hal ketelitian terkadang ia kurang begitu teliti dalam menangani tugas pekerjaannya, hal ini terjadi ketika beban tugas yang menumpuk, membuatnya kurang mampu berkonsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Sebagai seorang koordinator *Cutting & Design* Sdr W.E kurang mampu mengelola dirinya beserta bawahannya untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan hal ini terjadi karena kinerja subjek kurang optimal dalam hal ketelitian dan kecepatan ketika bekerja.

Sdr. W.E kurang mampu dalam menyampaikan ide-ide atau informasi kepada orang lain dengan cukup baik. Ia juga kurang mampu membaur dan menjalin kerjasama dengan rekan

kerjanya. Hal ini membuatnya kurang mampu diterima oleh rekan kerja dalam timnya dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam kelompoknya. Sdr W.E memiliki inisiatif tinggi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugasnya bagian koordinator Cutting & Design subjek sering pernah beberapa kali membuat pola dengan versinya sendiri akan tetapi sering berseberangan dengan standart yang telah ditetapkan perusahaan dengan hasil yang kurang optimal. Sebagai seorang pemimpin dalam divisinya Sdr W.E tidak dapat mengelola bawahannya dengan baik hal ini terjadi karena pesan komunikasi ybs kurang mampu di terima bawahan dengan baik. Ia juga tergolong pribadi yang sangat kaku sehingga kurang mampu membawakan dirinya ketika ada perubahan dari perusahaan yang hendak segera disikapi. Sdr W.E tergolong pribadi yang memiliki emosi labil kerap terjadi perbedaan pendapat dan ybs mereaksi dengan sikap negatif.

Secara umum, Sdr. W.E sebagai koordinator *Cutting & Design* kurang mampu membawakan dirinya dengan baik. Ia belum cukup mampu mengarahkan anggota serta dirinya untuk dapat mencapai target perusahaan. Dalam hal kemampuan berfikir ia memiliki potensi kecerdasan berada pada kategori rata-rata atau sedang. Hanya saja ia masih perlu meningkatkan kemampuan penyelesaian masalah suatu beban tugas yang rumit. Selain itu, ia juga harus meningkatkan ketelitian/konsentrasi dalam bekerja, kecepatan bekerja dan daya tahannya terhadap beban tugas yang monoton. Dalam hubungan dengan rekan kerjanya, ia kurang mampu menjalin komunikasi dan kerjasama dengan baik. Ia memiliki inisiatif yang tinggi dalam bekerja akan tetapi yang dilakukannya kurang sesuai dengan standart yang di inginkan perusahaan.

Tabel 4
Hasil Pemeriksaan Psikologi

KELEBIHAN	KEKURANGAN
<ul style="list-style-type: none"> • Inisiatif tinggi terhadap pekerjaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Daya tangkap dan analisis terhadap masalah kurang • Kepemimpinan dalam kelompok kurang • Terlalu kaku dalam bekerja • Cenderung individual dengan melalaikan kerjasama • Emosi masih tergolong labil • Kurang cakap dalam berkomunikasi
SARAN PENGEMBANGAN	
AREA PENGEMBANGAN	METODE PENGEMBANGAN
<ul style="list-style-type: none"> • Peningkatan kemampuan penyelesaian masalah • Kepemimpinan dalam kelompok • Kemampuan kerjasama dalam tim • Fleksibilitas kerja • Stabilitas emosi • Peningkatan komunikasi 	<ul style="list-style-type: none"> • Diharapkan untuk berlatih menangani kasus-kasus atau tugas-tugas pekerjaan yang menuntut analisa berpikir yang kompleks, serta melibatkan dalam kerja sama tim sebagai koordinator tim. • Pelatihan kepemimpinan dan komunikasi efektif • Diharapkan perlu dilakukannya <i>coaching</i> agar bisa meningkatkan potensinya untuk memperoleh performa diri yang optimal, dengan teknik bertanya yang <i>powerfull</i> dan memberdayakan serta fokus pada solusi yang

membawa keberhasilan dan mengajak untuk selalu berpikir kreatif untuk menemukan solusi yang tepat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berpijak dari karakteristik yang ada, Sdr. W.E dinyatakan kurang potensial, antara potensi yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan jabatan *Koordinator Cutting & Design*, dikarenakan bahwa dari hasil pemeriksaan psikologi secara keseluruhan jumlah standar kompetensi yang harus dimiliki oleh jabatan ini, masih terlihat kurang banyak daripada yang memenuhi standar area, kendati demikian perlu adanya *coaching* atau pengembangan potensi diri Sdr. W.E, agar *performanya* bisa optimal.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Melalui asesmen individu sebagai upaya sistematis pengidentifikasian karakteristik dan potensi setiap klien (Gibson & Mitchell, 2011), penelitian ini menemukan bahwa keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab terletak pada potensi yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat (Cable & DeRue, 2002) yang menjelaskan bahwa person-job fit adalah keadaan yang menggambarkan adanya kesesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan, kebutuhan individu dan apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan itu kepada karyawan. Tuntutan pekerjaan tersebut memiliki berkaitan dengan setiap potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Penelitian ini juga menemukan bahwa potensi stres yang dimiliki seseorang dapat mengganggu pekerjaan dan tanggung jawabnya, sehingga ia sulit untuk berkonsentrasi untuk fokus menyelesaikan pekerjaannya. Stres kerja yang tidak dapat dikontrol dengan baik dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan itu sendiri. Stres yang dialami individu merupakan sebuah respon diri terhadap situasi yang menantang, sehingga individu tersebut tidak dapat mengelola dirinya dengan baik dan mengganggu psikologis seseorang.

Stres kerja (*occupational stress*) adalah dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan (Jum'ati & Wuswa, 2013). Stres yang dimiliki oleh karyawan dapat berkurang melalui *counselling*. *Konseling* yang diberikan pada subjek sendiri merupakan bagian dari intervensi, sebagai seperangkat tindakan yang direncanakan dan bertujuan untuk membantu organisasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi (Cummings & Worley, 2015). *Konseling* adalah hubungan yang berupa bantuan satu-satu yang berfokus kepada pertumbuhan dan penyesuaian pribadi, dan memenuhi kebutuhan akan penyelesaian problem dan kebutuhan pengambilan keputusan (Gibson & Mitchell, 2011).

Coaching dilakukan untuk mengurangi tekanan yang dirasakan ketika individu bekerja, sehingga dapat mengontrol tekanan yang dirasakan. *Konseling* diharapkan mampu mengetahui penyebab individu kurang memiliki daya tahan stres yang baik, sehingga individu mampu

bekerja dengan produktif dan optimal. Melalui konseling individu juga dapat menyadari secara umum kelebihan dan kekurangan yang dimilikinya, sehingga mampu mengantisipasi kelemahan yang dimiliki dan meningkatkan kelebihannya. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Khairani dan Fahmie (2018) menemukan bahwa coaching kerja yang dilakukan pada karyawan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan yang dimilikinya terutama dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut dapat memperbaiki kelemahannya dan terus meningkatkan kelebihannya.

Simpulan

Berdasarkan hasil pemeriksaan psikologi, diketahui bahwa Sdr. W.E **kurang potensial** untuk mengoptimalkan kinerjanya sebagai *Koordinator Cutting & Design*. Perlu adanya pengembangan potensi oleh atasannya berupa *coaching*, agar kinerjanya bisa optimal dan potensi diri Sdr. W.E bisa berkembang. Melalui *potential review* ini, manajer produksi dapat mengetahui potensi diri karyawannya untuk pengembangan bawahannya tersebut. Hasil pemeriksaan psikologi bahwa Sdr. W.E perlu meningkatkan kemampuannya dalam memecahkan persoalan yang kompleks atau rumit. Sdr W.E diharapkan lebih fleksibel dalam bekerja. Ia juga perlu meningkatkan kemampuannya dalam orientasi pencapaian target untuk memenuhi tujuan perusahaan. Sdr W.E juga diharapkan terus menjaga kekompakan dalam satu tim untuk saling bekerjasama dan berkomunikasi dengan baik. Selain itu kepemimpinan sebagai kompetensi yang sangat penting harus terus selalu ditingkatkan. Hal demikian ini diharapkan Sdr. W.E dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan pimpinannya.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada CV BM yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk mengambil data. Terimakasih juga penulis berikan kepada Univeristas Mercu Buana Yogyakarta yang telah memfasilitasi dalam perizinan. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua, istri dan kedua adik tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk menyelesaikan penelitian ini. Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan pahal yang berlipat ganda Amiin.

Daftar Pustaka

- Anastasia, A & Urbina, A. (1997). *Tes psikologi; edisi bahasa Indonesia*. Jakarta; PT. Prenhalindo.
- Ardianto, E. (2004). *Komunikasi masa: suatu pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Byars, L. L., & Rue, L. W. (1997). *Manajemen Pelayanan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dharma, S. (2009). *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Gaol, C. H. R. J. (2014). *A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia): Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana.
- Kumolohadi R & Suseno M.N. (2014), *Intelligenz Struktur Test dan Standard Progressive Matrices: (Dari Konsep Inteligensi yang berbeda menghasilkan tingkat inteligensi yang sama)*. *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship* Vol 1: Yogyakarta
- Munandar, A. S. (2003). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Penerbit UI (UI Press).
- Novianti, N. P., Wijaya, H. E., Rachmawati, M. R., & Nurendra, A. M. (2014). *Informasi Tes Psikologi: Panduan untuk Tester Jilid 1*. Yogyakarta: Smartania Publishing.
- Rumaningsih. (2011). Pengaruh Faktor Organisasional pada Stres Kerja para Perawat dengan Pengalaman Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*. Vol 2
- Spencer, M. L dan Spencer, M.S (1993). *Competence at work modelas for superior performance*. New York USA: John Wily & Son.Inc.
- Wade, Carole & Carol, Tavris. (2008). *Psikologi Jilid 1, Edisi 9*. Jakarta: Erlangga.