

Asesmen *Potential Review* pada Karyawan Rumah Sakit Islam YY Pekanbaru

Abdullah Adhha, Dian Fithriwati Darusmin

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, Indonesia

Email: Abdullahadhha@gmail.com, Dian.darusmin@psy.uad.ac.id

Abstract

Human Resources are assets that are needed for an organization, both those engaged in services and in the field of production goods. Every organization will certainly have the potential of human resources that are different from one another. This is a challenge for the organization to find and map the potential of its human resources, so we need an alternative that can be used to find potential employees owned by an organization or known as potential review. This study aims to measure the potential capacity of employees who are following the performance evaluation process so that they can identify the hospital's needs in employee self-development. In addition, the purpose of this study is to provide recommendations and suggestions for interventions that are in accordance with the results of the assessment in order to help optimize employee performance. Subjects in this study amounted to 1 person who is in the position of Cashier Supervisor. Methods of data collection using psychological tests and interviews. Data analysis used descriptive analysis and qualitative analysis. The results of the assessment show that the subject meets the potential standards that are expected to fill the Cashier Supervisor position with recommendations that can still be developed to occupy the Hospital Cashier Supervisor position so that later they can maximize their potential in carrying out the tasks and responsibilities given. In conclusion, a potential review assessment for the Cashier Supervisor position is needed to be carried out in the development of human resources through Coaching to develop the potential of the Subject's leadership abilities in order to carry out the functions, duties, and responsibilities as a leader in the cashier work unit.

Keywords: Assessment, potential review, employees, YY Islamic hospital, Pekanbaru

Abstrak

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang sangat dibutuhkan bagi suatu organisasi, baik yang bergerak dibidang jasa maupun dibidang barang produksi. Setiap organisasi tentu akan memiliki potensi sumber daya manusia yang berbeda antara satu dengan lainnya. Hal ini menjadi tantangan sendiri bagi organisasi untuk menemukan serta memetakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga diperlukan salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk menemukan karyawan potensial yang dimiliki oleh suatu organisasi atau dikenal dengan *potential review*. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kapasitas potensi karyawan yang sedang mengikuti proses evaluasi kinerja sehingga dapat mengidentifikasi kebutuhan rumah sakit dalam pengembangan diri karyawan. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan rekomendasi dan saran intervensi yang sesuai dengan hasil asesmen agar dapat membantu optimalisasi kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 1 orang yang berada pada posisi *Supervisor* Kasir. Metode pengumpulan data dengan menggunakan tes psikologi dan wawancara. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis kualitatif. Hasil asesmen menunjukkan bahwa subjek memenuhi standar potensial yang diharapkan dapat mengisi posisi *Supervisor* Kasir dengan rekomendasi masih dapat dikembangkan untuk menduduki Jabatan *Supervisor* Kasir Rumah Sakit sehingga nantinya dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan asesmen *potential review* pada posisi *Supervisor* Kasir diperlukan untuk dilakukan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui Coaching untuk mengembangkan potensi kemampuan memimpin Subjek agar dapat melakukan fungsi, tugas, dan tanggung jawab sebagai pemimpin dalam unit kerja kasir.

Kata kunci: Asesmen, tinjauan potensi, karyawan, rumah sakit Islam YY, pekanbaru

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat dibutuhkan bagi suatu organisasi, baik yang bergerak dibidang jasa maupun dibidang barang produksi. Ardana (2006) menyatakan bahwa SDM adalah harta atau aset yang paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi,

karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur sumber daya manusia. Hal ini perlu menjadi perhatian organisasi maupun pihak manajemen guna mempertahankan keberlanjutan eksistensi organisasi yang berorientasi pada masa depan, sehingga menyebabkan organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki potensial kerja dan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan sebuah organisasi pada masa yang akan datang.

Setiap organisasi tentu akan memiliki potensial sumber daya manusia yang berbeda antara satu dengan lainnya. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi untuk bisa menemukan serta memetakan potensi sumber daya manusia untuk bisa menemukan serta memetakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga diperlukan salah satu alternatif yang dapat digunakan untuk menemukan karyawan potensial yang dimiliki oleh suatu organisasi atau dikenal dengan *potential review*. *Potential Review* merupakan salah satu bentuk praktik manajemen SDM yang bertujuan untuk mengevaluasi kapasitas karyawan baik secara kognitif maupun kepribadian (Dharmaraj & Sulaiman, 2015).

Rumah sakit Islam YY Pekanbaru pada tahun 2019 mengalami restrukturisasi organisasi mulai dari level direktur rumah sakit sampai level koordinator pada setiap unit kerja. Hal ini disebabkan karena adanya kebijakan dari manajemen perusahaan SU yang mengelola rumah sakit dalam hal meningkatkan pengelolaan dan pelayanan rumah sakit lebih baik lagi ke depannya, sehingga diperlukan kader potensial untuk mengisi jabatan yang dibutuhkan rumah sakit. Berdasarkan uraian di atas, maka bagian SDM dan Umum rumah sakit mewakili manajemen rumah sakit meminta kesediaan peneliti untuk melakukan proses asesmen pada jabatan Supervisor Kasir agar dapat menghasilkan data sejauh mana karyawan tersebut masih potensial dan produktif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban pada masa sekarang maupun masa yang akan datang serta mengetahui area potensi mana yang perlu dikembangkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kapasitas potensi karyawan yang sedang mengikuti proses evaluasi kinerja sehingga dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri karyawan. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi dan saran intervensi yang sesuai dengan hasil asesmen agar dapat membantu optimalisasi kinerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam asesmen *potential review* pada posisi Supervisor Kasir Rumah Sakit ini adalah dengan menggunakan dua metode, yaitu metode tes psikologi dan metode wawancara. Tes psikologi yang digunakan adalah seperti Intelligenz Struktur Test (IST), Tes Kraepelin, Tes Perception and Preference Inventory (PAPI) Kostick, Tes Grafis (Draw a Tree, Draw a Person, dan House Tree Person), dan Tes Wartegg. Sedangkan metode wawancara yang digunakan dengan teknik wawancara terencana terstruktur.

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah seorang supervisor kasir dengan jenis kelamin Laki-Laki yang berusia 38 tahun. Tugas pokok yang dilakukan Supervisor Kasir adalah mengatur, mengawasi, dan mengkoordinir seluruh kegiatan operasional kasir, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sehubungan dengan pelayanan kasir. Sedangkan uraian tugas yang dilakukan Supervisor Kasir antara lain: memeriksa laporan penerimaan kas dan perincian biaya rawat inap, membuat laporan pasien pulang setiap hari, membuat dan mengajukan pengeluaran kas kecil, membuat jadwal dinas unit kasir, membuat amprahan insentif paling lambat tanggal 5 setiap bulan, dan membuat usulan lembur dan realisasi lembur kasir.

2.1 Metode Tes Psikologi

Tes yang digunakan dalam penelitian ini seperti Intelligenz Struktur Test (IST). Tes pertama ini biasa digunakan untuk menggambarkan potensi intelektual individu serta arah pengembangan individu baik digunakan dalam lingkungan pendidikan (jurusan) maupun

kebutuhan pekerjaan. Selanjutnya tes yang kedua adalah Tes Kraepelin. Tes ini digunakan untuk mengukur kinerja maksimal seseorang. Tes kraepelin ini dapat mengungkap empat aspek bakat individu, yaitu kecepatan kerja (panker), ketelitian kerja (tianker), keajegan kerja (janker), dan ketahanan kerja (hanker). Selanjutnya tes ketiga adalah Tes Perception and Preference Inventory (PAPI) Kostick. Tes ini digunakan untuk mengukur *role* dan *need* individu dalam kaitannya dengan situasi kerja. Tes Papikostick berguna untuk memperoleh informasi mengenai profil individu baik dari segi tipologi kepribadiannya, maupun dalam kontak pekerjaannya [3]. Selanjutnya tes keempat adalah Tes Wartegg yang dapat digunakan untuk mengetahui kepribadian individu, melihat bagaimana struktur, organisasi, bagaimana tingkat kedinamisan dalam sistem kepribadian individu. Tes ini dapat juga digunakan untuk kepentingan pemeriksaan dan pengambilan keputusan di bidang klinis, pendidikan dan juga setting organisasi maupun bidang aplikasi psikologi lainnya. Kemudian selanjutnya, tes kelima yang digunakan adalah Tes Grafis (Daw a Person/DAP). Tes ini berfungsi untuk menilai ekspresi diri dari sikap individu terhadap kehidupan atau masyarakat pada umumnya, ekspresi sadar dan ketidaksadarannya. Selain itu, tes yang digunakan adalah Tes BAUM/ Draw a Tree (DAT). Tes ini berfungsi untuk menilai karakter dan kepribadian seseorang dengan cara menganalisa gambar pohon yang dibuat oleh peserta tes. Hal ini dapat diketahui dari bentuk gambar, kelengkapan gambar, kerapian, cara menggambar, dan dari aspek-aspek lainnya (Anastasi & Urbina, 2007).

2.2 Metode Non Tes

Asesmen non tes yang dilakukan dengan menggunakan wawancara. Wawancara menurut (Yusuf, 2014) merupakan salah satu teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung. Sedangkan wawancara seleksi menurut (Stewart & Cash, 2012) adalah mengambil tempat antara perekrut yang sedang menyeleksi pelamar potensial untuk posisi dalam organisasi dan pelamar yang berusaha mendapatkan posisi tertentu. Melalui wawancara penempatan kerja ini dapat dilakukan untuk mencari pekerja yang tepat untuk sebuah posisi di dalam organisasi tertentu. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik wawancara terencana terstruktur. Wawancara ini adalah suatu bentuk wawancara dimana pewawancara dalam hal ini menyusun secara terperinci dan sistematis rencana atau pedoman pertanyaan menurut pola tertentu dengan menggunakan format yang baku. Dalam hal ini pewawancara hanya membacakan pertanyaan yang telah disusun dan kemudian mencatat jawaban sumber informasi secara cepat.

Berdasarkan dari tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dan uraian jabatan yang dimiliki oleh supervisor kasir, maka aspek psikologi yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Aspek Psikologis Supervisor Kasir

Aspek Psikologis	Uraian	1	2	3	4	5
Kemampuan Kognitif						
Kemampuan Umum (IQ)	Kemampuan individu untuk menyerap, memahami, dan mengolah informasi sehingga dapat memecahkan masalah secara umum.			X		
Kemampuan Analisa	Kemampuan memahami dan menerapkan informasi, menganalisa masalah, mengidentifikasi solusi serta membuat			X		

Berpikir Konseptual	keputusan berdasarkan informasi yang memadai. Kemampuan memahami situasi atau masalah dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan yang integritas mencakup kemampuan mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang tidak tampak dengan jelas atau kemampuan mengidentifikasi permasalahan yang utama yang mendasar dalam situasi yang kompleks.	X			
Sikap Kerja					
Kecepatan Kerja	Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan batas waktu tertentu.		X		
Ketelitian Kerja	Kemampuan untuk memastikan ketepatan/ketelitian data dari informasi ditempat kerja.			X	
Daya Tahan Stres	Kemampuan untuk bekerja secara produktif dan efektif dalam situasi yang sulit atau di bawah kondisi kerja yang menekan.			X	
Kepribadian Komunikasi	Kemampuan untuk berbicara dengan jelas dan ringkas dengan pelanggan, rekan kerja, atasan atau karyawan lain, dalam situasi empat mata maupun dalam kelompok kecil.	X			
Kepercayaan Diri	Kemampuan yang menunjukkan keyakinan diri dalam semua hubungan kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, bawahan, maupun pihak luar.	X			
Kepemimpinan					
Kemampuan Memimpin Kelompok	Kemampuan untuk terdorong beroeran sebagai pemimpin kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.	X			
Kemampuan Mengarahkan	Kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai posisi dan kewenangannya.	X			
Berani Mengambil Keputusan	Kemampuan mengevaluasi konsekuensi dari berbagai alternatif solusi terhadap suatu pertanyaan atau masalah serta memilih alternatifid yang paling baik.	X			

Keterangan:

1. Kurang Sekali; 2. Kurang; 3. Cukup; 4. Baik; 5. Baik Sekali

Beberapa metode tes dan non tes yang dilakukan pada asesmen *potential review* dapat dilihat pada tabel matriks di bawah ini:

Tabel 2. Matriks Metode Pengumpulan Data

ASPEK	IST	Kraepelin	PAPI Kostick	Grafis	Wwcr
Kognitif					
Kemampuan Umum	√				

Kemampuan Analisa	√				√
Kemampuan Konseptual	√				
Sikap Kerja					
Kecepatan Kerja		√	√		
Ketelitian Kerja		√	√		√
Daya Tahan Stres		√	√	√	√
Kepribadian					
Komunikasi					√
Kepercayaan Diri			√	√	√
Kepemimpinan					
Kemampuan Memimpin Kelompok			√		√
Kemampuan Mengarahkan Berani Mengambil Keputusan			√		√

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil tes psikologi dan wawancara pada asesmen *potential review* yang telah dilakukan terhadap subjek dengan posisi Supervisor Kasir di Rumah Sakit YY Pekanbaru dengan hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Matriks Hasil Asesmen

Aspek Psikologis	Hasil Capaian	Grading	Grey Area	Gap
Kemampuan Kognitif				
Kemampuan Umum	3	Cukup	3	0
Kemampuan Analisa	3	Cukup	3	0
Berpikir Konseptual	3	Cukup	3	0
Total	9		9	0
Sikap Kerja				
Kecepatan Kerja	4	Baik	3	+1
Ketelitian Kerja*	5	Baik Sekali	4	+1
Daya Tahan Stres*	5	Baik Sekali	4	+1
Total	14		11	+3
Kepribadian				
Komunikasi	3	Cukup	3	0
Kepercayaan Diri	2	Kurang	3	-1
Total	5		6	-1
Kepemimpinan				
Kemampuan Memimpin Kelompok*	3	Cukup	4	-1
Kemampuan Mengarahkan*	3	Cukup	4	-1
Berani Mengambil Keputusan*	3	Cukup	4	-1
Total	9		12	-3
Total Keseluruhan	37		39	-2

*Aspek Kritisal

3.1 Dinamika Psikologi

Subjek memiliki potensi kecerdasan yang tergolong rata-rata atau sedang. Ia cukup mampu menerima dan mengolah informasi dengan tepat, sehingga dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Selain itu, ia cukup mampu menganalisis masalah-masalah yang terjadi secara

sederhana dalam pekerjaan sehingga Ia dapat menghubungkan dan mengkombinasikan informasi yang diterima dengan menarik kesimpulan yang sederhana dalam memecahkan masalah. Maka dapat diperkirakan dengan potensi kecerdasan yang demikian, Ia cukup mampu untuk memecahkan masalah serta cukup mampu berpikir teoritis dengan membuat konsep yang diperlukan, tetapi tidak dapat membuat kesimpulan konsep secara utuh.

Subjek sangat mampu untuk mendorong diri untuk tidak mudah merasa lelah dalam bekerja, hal ini karena Ia berusaha untuk menjaga energi yang dimiliki sehingga Ia dapat bekerja lebih produktif dalam berbagai situasi yang menekan. Ia juga sangat teliti dalam bekerja, hal ini dikarenakan Ia menyukai pekerjaan yang dilakukan secara detail, sehingga Ia berusaha untuk menghindari banyak kesalahan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Maka dari itu, dapat diperkirakan hasil kerjanya akan melebihi standar yang diharapkan. Selain itu, Ia mampu melakukan pekerjaan dengan tempo kerja yang cepat, hal ini karena Ia menyukai pekerjaan yang membutuhkan kecepatan, sehingga Ia dapat menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan. Maka dari itu, dapat diperkirakan hasil kerjanya akan melebihi standar yang diharapkan.

Subjek cukup mampu berbicara dengan orang lain secara runtut dan jelas, sehingga kata-kata yang disampaikan dapat dipahami oleh orang lain. Namun demikian, Ia merasa kurang percaya diri untuk tampil di depan umum, sehingga mengakibatkan Ia terlihat grogi saat berada di hadapan orang banyak. Subjek cukup berminat untuk menjadi pemimpin dalam suatu kelompok, sehingga diprediksi Ia akan cukup bertanggung jawab dalam melakukan fungsi pengarahan, pengendalian, dan pengawasan kepada bawahan jika diperlukan. Selain itu, cukup berani dalam mengambil keputusan, sehingga Ia cukup mudah untuk memutuskan suatu perkara dengan cepat. Demikian juga, Ia cukup mampu mengarahkan bawahan untuk bekerja secara optimal, sehingga Ia cukup mampu untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan arahan yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, Subjek memiliki beberapa kelebihan yang diperlukan posisi *Supervisor* Kasir antara lain mampu bekerja dengan tempo yang cepat, sangat mampu bekerja dengan teliti, dan sangat mampu untuk bekerja di bawah tekanan. Hal-hal tersebut mendukung tugas seorang *supervisor* kasir yang tugasnya adalah melaksanakan mengatur, mengawasi, dan mengkoordinir seluruh kegiatan operasional kasir, serta melaksanakan tugas-tugas lainnya sehubungan dengan pelayanan kasir. Sedangkan kekurangan subjek adalah kurang percaya diri untuk tampil di depan umum, belum dapat menarik kesimpulan konsep secara utuh, kurang mampu tegas dalam memimpin bawahan yang lebih senior, maka atas pertimbangan kelebihan dan kekurangan tersebut dapat disimpulkan bahwa subjek **masih dapat dikembangkan** untuk menduduki jabatan *Supervisor* Kasir rumah sakit Islam YY Pekanbaru sehingga nantinya dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

3.2 Pembahasan

Menurut Gibson & Mitchell (2011) melalui asesmen individu sebagai upaya sistematis pengidentifikasian karakteristik dan potensi setiap klien. Penelitian yang dilakukan ini ditemukan bahwa keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab terletak pada potensi yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pendapat Cable & Derue (2002) yang menyatakan 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 kaitan dengan setiap potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Penelitian ini juga menemukan hasil bahwa ada empat aspek psikologis yang dimiliki subjek berada di bawah standar yang telah ditentukan (*grey area*) yaitu kepercayaan diri,

kemampuan memimpin kelompok, kemampuan mengarahkan, serta berani mengambil keputusan, sehingga perlu dilakukan upaya pengembangan diri subjek melalui *coaching* agar dapat melaksanakan tugas, fungsi, serta tanggung jawab secara optimal sebagai Supervisor Kasir. Cummings & Worley (2015) mengemukakan bahwa *coaching* merupakan hubungan dengan anggota organisasi, umumnya dengan manager dan eksekutif, yang bersifat teratur untuk membantu karyawan dalam memperjelas tujuan yang ingin dicapai, membahas isu keterbatasan kemampuan, dan membantu mengembangkan performa mereka. Menurut Stone (2005) *coaching* adalah proses dimana individu mendapatkan keahlian (*skill*), kemampuan (*ability*), dan pengetahuan (*knowledge*) yang dibutuhkan untuk mengembangkan diri secara profesional dan menjadi efektif dalam pekerjaan. Orang yang mendapatkan *coaching*, maka ia dapat meningkatkan kinerja, tidak hanya di pekerjaan saat ini namun juga potensi dimana mereka bisa melakukan hal yang lebih di masa depan.

Proses *coaching* menurut Cummings & Worley (2015) dapat dilakukan dengan beberapa tahapan, diantaranya:

- a) *Establish the principles of the relationship* (Menetapkan prinsip-prinsip hubungan)
Fase awal intervensi *coaching* menetapkan tujuan keterlibatan, parameter hubungan seperti jadwal, sumber daya, dan kompensasi; serta pertimbangan etik, seperti isu kerahasiaan dan batasan.
- b) *Conduct an assessment* (melaksanakan asesmen)
Tahap ini dapat secara personal atau sistematis. Pada pengukuran personal, klien dapat menggambarkan profilnya dengan menggunakan instrumen MBTI, DISC, MMPI atau instrumen Big 5. Adapun pengukuran sistematis adalah dengan menggunakan penilaian dari rekan kerja, bawahan, atau pihak lain yang relevan, atau umumnya menggunakan proses umpan balik 360°.
- c) *Debrief the result* (mengkaji hasil)
Coach dan klien melakukan *review* terhadap hasil asesmen dan sepakat dengan hasil diagnosis. Tujuan dari sesi pemberian *feedback* adalah untuk menggerakkan klien untuk melakukan tindakan. Pada tahap ini, tujuan intervensi dapat diperjelas atau diperbaiki jika dibutuhkan.
- d) *Develop action plan* (menyusun rencana tindakan)
Coach dan klien bersama-sama menentukan aktivitas yang akan dilakukan secara spesifik. Tahap ini dapat menjadi proses yang tersulit karena klien harus mengakui hasil asesmen, dan mengenali kemungkinan untuk bertindak. Termasuk dalam tahap ini adalah menentukan metode untuk memantau perkembangan *coaching* dan melakukan evaluasi efektivitas proses *coaching*.
- e) *Implement the action plan* (melaksanakan rencana)
Tahap ini merupakan pertemuan *one-on-one* antara *coach* dan klien. Pada sesi ini, *coach* memberi dukungan kepada klien untuk mencapai tujuannya.
- f) *Assess the result* (mengukur hasil)
Coach dan klien melakukan evaluasi hasil yang diperoleh dari kegiatan *coaching*. Berdasarkan hasil dari tahap ini, tujuan atau rencana tindakan dapat diperbaiki, atau proses *coaching* dapat diakhiri.

Berdasarkan aspek yang ingin dikembangkan menggunakan metode *Coaching* adalah kemampuan subjek dalam kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Robbins & Judge (2015) adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju sebuah pencapaian visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Siagian (2003) kepemimpinan merupakan proses dalam mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain untuk berkontribusi terhadap kesuksesan dan efektivitas suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Ada empat jenis gaya kepemimpinan yang paling sering diterapkan dalam sebuah organisasi, yaitu gaya

kepemimpinan demokratis, gaya kepemimpinan otokratis, gaya kepemimpinan afiliatif, dan gaya kepemimpinan visioner [12].

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil asesmen potential review yang telah dilakukan pada posisi supervisor kasir di rumah sakit YY Pekanbaru, ditemukan bahwa subjek memenuhi standar yang telah ditetapkan, namun ada beberapa aspek yang berada di bawah standar yang telah ditetapkan yaitu kurang percaya diri, kemampuan memimpin kelompok, kemampuan mengarahkan, serta berani mengambil keputusan. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja subjek sebagai pemimpin di unit kasir, sehingga perlu direkomendasikan pengembangan diri melalui pengembangan coaching yang bertujuan agar dapat melaksanakan tugas, fungsi, serta tanggung jawab secara optimal sebagai Supervisor Kasir.

Ucapan Terimakasih

Terimakasih kepada rumah sakit Islam YY Pekanbaru yang telah memberikan kesempatan dan izin kepada penulis untuk mengambil data. Terimakasih juga penulis berikan kepada Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta yang telah memfasilitasi penulis dalam perizinan. Selain itu, penulis juga mengucapkan terimakasih kepada kedua orang tua dan keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan baik moril maupun materil untuk menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Rujukan

- [1] dkk Ardana, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Edisi Pert. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006.
- [2] M. I. Dharmaraj, D. A., & Sulaiman, "Employee's perception of potential appraisal (a study among managerial cadre employees in public sectors in kerala)," *J. Ind. Eng. Manag. Sci.*, vol. 5, no. 4, pp. 155–161, 2015, doi: 10.9756/BIJIEMS.8119.
- [3] M. Z. Permana, *Panduan Praktis Personality Assesment*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- [4] S. Anastasi, A. & Urbina, *Tes Psikologi*, Edisi Kedua. Jakarta: PT Indeks, 2007.
- [5] Yusuf. M. A, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Jakarta: PT.Fajar Interpratama Mandiri, 2014.
- [6] B. W. Stewart, J. C. & Cash, *Interviu Prinsip dan Praktik*, Edisi Ketiga. Jakarta: Salemba Humanika, 2012.
- [7] M. H. Gibson, R. L., & Mitchell, *Bimbingan dan Konseling*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- [8] D. S. Cable, D. M., & Derue, "The Convergent and Discriminant Validity of Subjective Fit Perceptions," *J. Applied Psychol.*, vol. 87, no. 5, pp. 875–884, 2002.
- [9] C. . Cummings, T.G. & Worley, *Organizational Development and Change*. Ohio: Mason, 2015.
- [10] R. J. Stone, *Human Resources Management*, Fifth Edit. Australia: Willey, 2005.
- [11] T. A. Robbins, S. P., & Judge, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [12] M. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.