

Laporan Hasil Potential Aspect Assessment

Nama Peserta

DENDI PRIANA SAPUTRA

Tes pada tanggal 16 June 2026

Psikolog

**Niah Maretno Sari, M.Psi.,
Psikolog.**

INFORMASI LAPORAN

Laporan ini dibuat berdasarkan hasil tes yang dilakukan oleh peserta. Pada setiap tes, terdapat angka-angka, grafik, dan interpretasi yang menggambarkan kemampuan peserta tes.

Informasi dalam laporan ini bersifat rahasia dan harus disimpan dengan aman. Informasi dalam laporan ini kemungkinan akan tetap valid hingga 24 bulan sejak tanggal pengambilan tes.

INTELLIGENCE STRUCTURE TEST (IST)

IST (Intelligence Struktur Test) merupakan salah satu tes psikologi untuk mengukur tingkat intelegensi individu, yang terdiri dari 9 subtes yang saling berhubungan secara struktur. IST dapat digunakan untuk mengukur pengembangan pribadi, perencanaan karir, serta kemampuan pengambilan keputusan.

PERSONALITY INVENTORY

Personality Inventory merupakan salah satu tes psikologi untuk mengukur kepribadian harian individu. Tes ini berisi berbagai pertanyaan yang bisa menggambarkan kinerja individu, termasuk juga bagaimana seorang individu mengelola stress, bagaimana berinteraksi dengan orang lain, bagaimana pendekatan terhadap tugas, serta bagaimana dalam memecahkan masalah.

PAULI TEST

Tes Pauli merupakan sebuah alat diagnostik yang banyak digunakan dalam mengukur sikap kerja individu. Tes Pauli bertujuan untuk melihat hasil kerja yang dipengaruhi oleh: daya tahan, ketekunan, dan ketelitian.

DISCLAIMER

Laporan ini dihasilkan dari sistem online menggunakan computer atau smartphone. Jika proses pengerjaan tes tidak dilakukan dibawah supervisi, kami tidak dapat menjamin identitas dari responden yang mengisi.

Asanesia sebagai penyedia laporan ini tidak bertanggung jawab atas konsekuensi dari penggunaan laporan ini.



ASANESIA Consulting Service

Kav. GM, Jalan Galaxy Blok F3 No. 4

Cilegon - Banten

www.asanesia.com

info@asanesia.com

DATA PESERTA



Nama Peserta	: DENDI PRIANA SAPUTRA
Tanggal Lahir	: 1979-04-19
Usia	: 47
Jenis Kelamin	: Laki-laki
Sponsor	: PT Purna Baja Harsco
Tujuan Tes	: Talent Mapping

TEST LOG

INTELLIGENCE STRUCTURE TEST (IST)	: 16 June 2026
PERSONALITY INVENTORY	: 16 June 2026
PAULI TEST	: 16 June 2026

INTELLIGENCE STRUCTURE TEST (IST)

Skor IST	Kategori	Keterangan
101	Rata-Rata	Subjek memiliki kapasitas intelektual rata-rata dibandingkan dengan orang lain pada usia yang sama. Dengan tingkat kapasitas intelektual ini, mereka dapat menyesuaikan diri dengan situasi sehari-hari dengan mengidentifikasi masalah, membuat rencana, dan menganalisis situasi pada tingkat sedang.

Keterangan :

Intelligence Structure Test (IST) adalah alat ukur kecerdasan umum yang menghasilkan skor rata-rata dalam konteks inteligensi yang disebut dengan Intelligence Quotient (IQ). Kategori skor IST dapat dilihat pada tabel berikut:

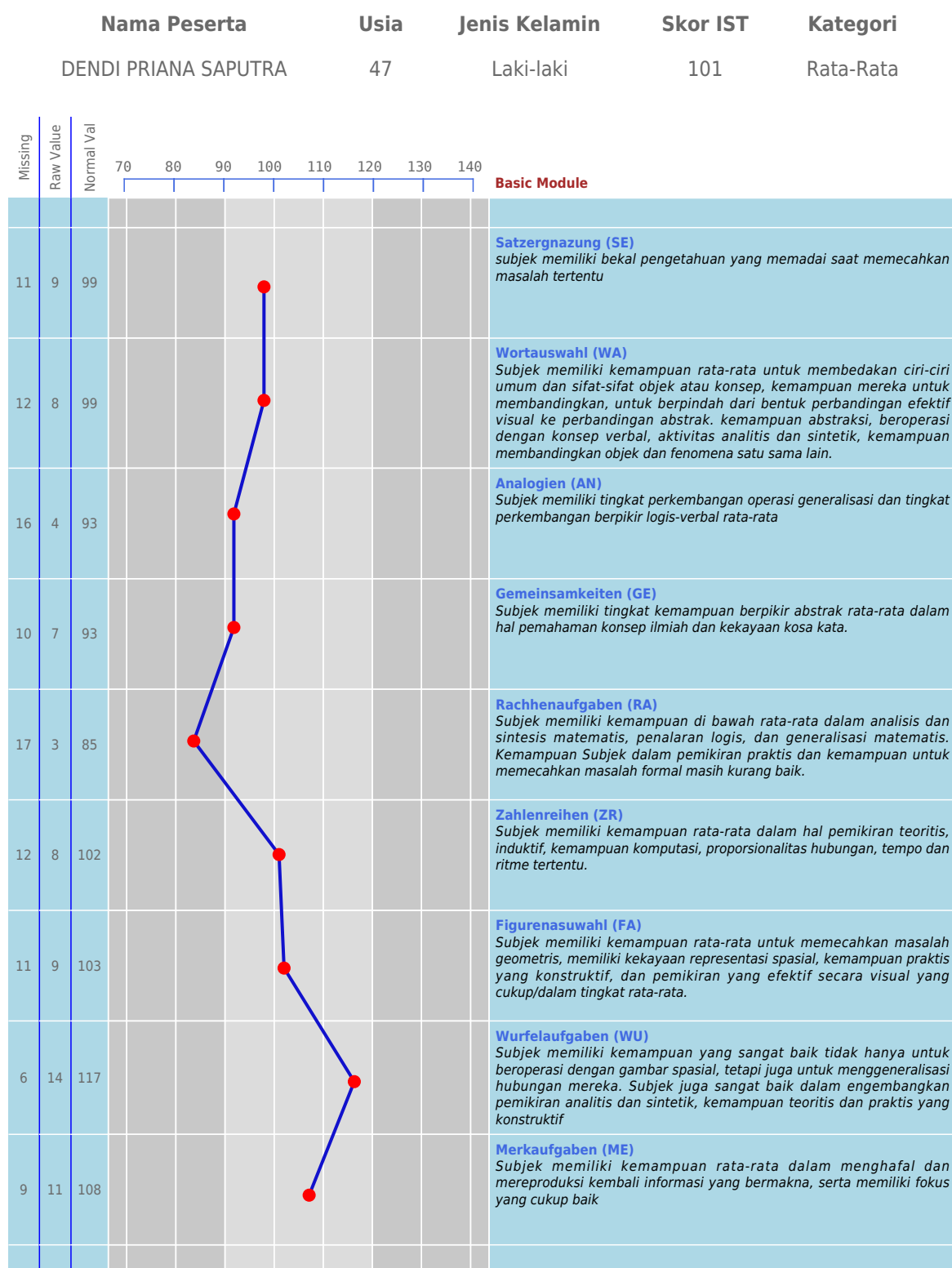
Skor IST	Kategori
>140	Sangat Cerdas
120-139	Cerdas
110-119	Di Atas Rata-Rata
90-109	Rata-Rata
80-89	Di Bawah Rata-Rata
70-79	Borderline

INTELLIGENCE STRUCTURE TEST (IST)

Nama Peserta	Usia	Jenis Kelamin	Skor IST	Kategori
DENDI PRIANA SAPUTRA	47	Laki-laki	101	Rata-Rata

Skala	Makna	Raw Score	Weighted Score
Basic Module			
Satzergnazung (SE)	Pembentukan keputusan, common sense (memanfaatkan pengalaman masa lalu), penekanan pada praktis-konkrit, pemaknaan realitas, dan berpikir secara mandiri.	9	99
Wortauswahl (WA)	Kemampuan bahasa, perasaan empati, berpikir induktif menggunakan bahasa, dan memahami pengertian bahasa.	8	99
Analogien (AN)	Kemampuan fleksibilitas dalam berpikir, daya mengkombinasikan, mendeteksi dan memindahkan hubungan-hubungan, serta kejelasan dan konsekuensi dalam berpikir.	4	93
Gemeinsamkeiten (GE)	Kemampuan abstraksi verbal, kemampuan untuk menyatakan pengertian akan sesuatu dalam bentuk bahasa, membentuk suatu pengertian atau mencari inti persoalan, serta berpikir logis dalam bentuk bahasa.	7	93
Rachenaufgaben (RA)	Kemampuan berpikir praktis dalam berhitung, berpikir induktif, reasoning, dan kemampuan mengambil kesimpulan.	3	85
Zahlenreihen (ZR)	Cara berpikir teoritis dengan hitungan, berpikir induktif dengan angka-angka, serta kelincahan dalam berpikir.	8	102
Figurenauwahl (FA)	Kemampuan dalam membayangkan, kemampuan mengkonstruksi (sintesa dan analisa), berpikir konkret menyeluruh, serta memasukkan bagian pada suatu keseluruhan.	9	103
Wurfelaufgaben (WU)	Daya bayang ruang, kemampuan tiga dimensi, analitis serta kemampuan konstruktif teknis.	14	117
Merkaufgaben (ME)	Daya ingat, konsentrasi yang menetap, dan daya tahan	11	108

INTELLIGENCE STRUCTURE TEST (IST)



PERSONALITY INVENTORY

Personality Inventory adalah pengukuran kepribadian yang berisi tujuh skala utama untuk menggambarkan kinerja Peserta di tempat kerja, termasuk bagaimana ia mengelola stres, berinteraksi dengan orang lain, pendekatan pada tugas pekerjaan, dan memecahkan masalah. Laporan ini memaparkan kekuatan serta area untuk perbaikan dan memberikan poin diskusi untuk umpan balik pengembangan.

- Saat membaca skor skala, penting untuk diingat bahwa skor yang tinggi tidak selalu lebih baik, dan skor yang rendah tidak selalu buruk. Setiap skor skala mencerminkan kekuatan dan kelemahan yang berbeda.
- Skor harus diinterpretasi dalam konteks peran kerja seseorang untuk menentukan apakah karakteristik tersebut menjadi kekuatan atau area pengembangan yang potensial.

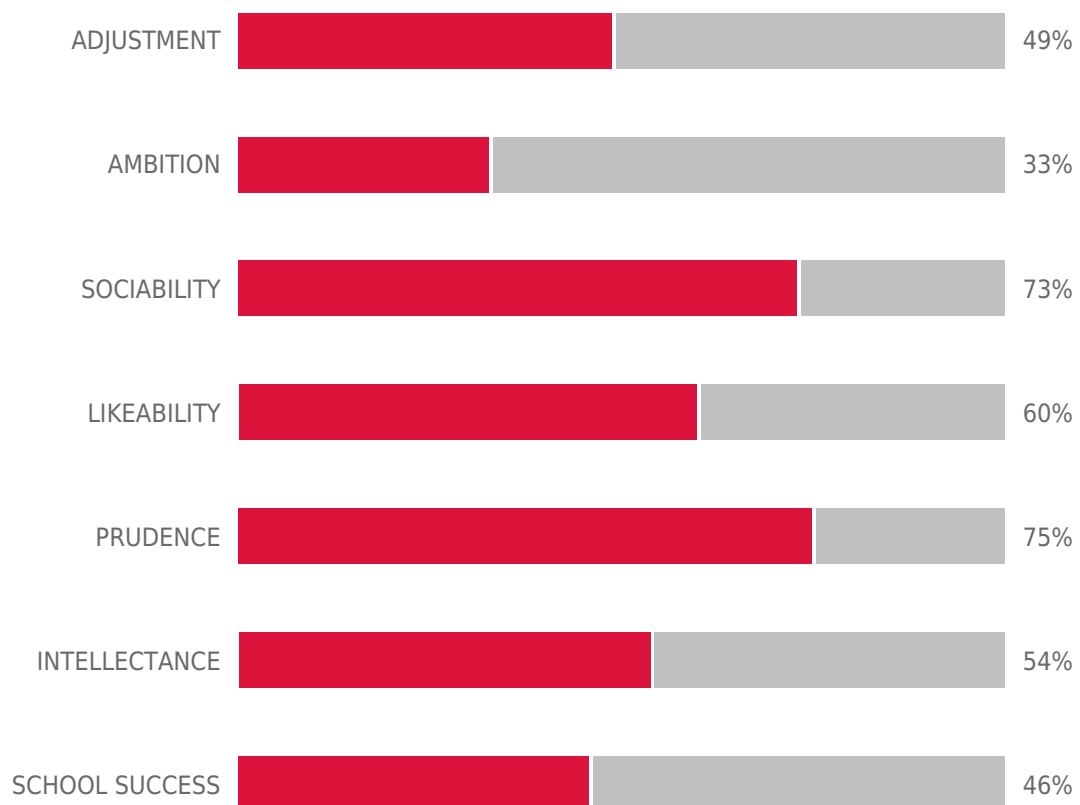
DEFINISI SKALA

Skala	Skor Rendah Cenderung Untuk	Skor Tinggi Cenderung Untuk
Adjustment	Terbuka terhadap umpan balik Jujur dan tulus Mood berubah-ubah dan mengkritisi diri sendiri	Tenang Stabil di bawah tekanan Menolak umpan balik
Ambition	Anggota tim yang baik Bersedia membiarkan orang lain memimpin Puas diri	Bersemangat Kompetitif Tidak tenang dan memaksa
Sociability	Bekerja sendiri dengan baik Pendiam Reaktif secara sosial	Supel Suka berbicara Mencari perhatian
Likeability	Terus terang dan langsung pada sasaran Bersedia menghadapi orang lain Dingin dan apatis	Ramah Hangat Menghindari konflik
Prudence	Fleksibel Berpikiran terbuka Impulsif	Terorganisasi Dapat diandalkan Tidak fleksibel
Intellectance	Praktis Tidak mudah bosan Tidak membuat hal baru	Imajinatif Cerdas Pelaksana yang buruk
School Success	Belajar dengan metode praktik langsung Fokus dengan minatnya Menghindari teknologi	Tertarik untuk belajar Berwawasan Tidak toleran terhadap yang kurang tahu

PERSONALITY INVENTORY**SKOR PERSENTIL**

Skor persentil menunjukkan proporsi populasi yang memiliki skor sama atau di bawah Peserta. Sebagai contoh, skor 75 pada skala menunjukkan bahwa skor Peserta lebih tinggi dari sekitar 75% populasi.

- Skor 0 sampai 25 dianggap rendah
- Skor 26 sampai 50 dianggap di bawah rata-rata
- Skor 51 sampai 75 dianggap di atas rata-rata
- Skor sama dengan atau di atas 76 dianggap tinggi



PERSONALITY INVENTORY

SKALA: **ADJUSTMENT** - average

ADJUSTMENT



49%

Deskripsi

Skala Adjustment memprediksi kemampuan untuk menangani stres, mengelola emosi, dan mendengarkan umpan balik.

Interpretasi Skor

- Positif : Individu dengan skor rata-rata dipandang seimbang, stabil, dan tetap tenang di bawah stres dan tekanan. Mereka juga akan mendengarkan saran orang lain dan menerapkan umpan balik dari orang lain.
- Negatif : Individu dengan skor rata-rata mungkin cenderung tampak acuh tak acuh dalam pendekatan mereka terhadap tugas kerja dan tugas prioritas. Orang lain mungkin menganggap mereka tidak benar-benar peduli terhadap lingkungan mereka.

Komposisi Subskala

Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Peserta.

KETENANGAN



KELEKATAN HUBUNGAN



TIDAK MUDAH MARAH



RASA PERCAYA



TIDAK ADA KELUHAN SOMATIK



TIDAK CEMAS



EMPATI



PERSONALITY INVENTORY

SKALA: **AMBITION - low**

AMBITION



33%

Deskripsi

Skala Ambition memprediksi kepemimpinan, dorongan, daya saing, dan inisiatif.

Interpretasi Skor

- Positif** : Individu dengan skor rendah akan lebih memilih untuk memiliki tugas yang diberikan kepada mereka dan akan lebih nyaman mengikuti orang lain daripada memimpin. Mereka cenderung tidak terlibat dalam perilaku politik dan akan bekerja dengan baik dalam peran tim dan bawahan.
- Negatif** : Individu dengan skor rendah akan dianggap tidak tegas, ragu-ragu, tidak tertarik pada kemajuan, puas dengan status quo, dan kurang fokus atau tidak memiliki visi yang jelas. Mereka cenderung tidak mengambil inisiatif kecuali diminta, dan mungkin menolak tawaran kepemimpinan atau kemajuan.

Komposisi Subskala

Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Peserta.

KOMPETITIF



KEPEMIMPINAN



TIDAK ADA DEPRESI



IDENTITAS



TIDAK ADA KECEMASAN SOSIAL



PERCAYA DIRI



PERSONALITY INVENTORY

SKALA: **SOCIABILITY - high**

SOCIABILITY

73%

Deskripsi

Skala Sociability memprediksi minat seseorang dalam interaksi sosial.

Interpretasi Skor

- Positif** : Individu dengan skor tinggi cenderung digambarkan sebagai orang yang mudah didekati, suka berteman, ramah, banyak bicara, menghibur, dan dinamis. Mereka akan membuat kesan pertama yang positif dan merasa nyaman di posisi terkenal, terutama jika mereka bisa menjadi pusat perhatian. Orang-orang ini bertemu dengan orang asing dengan baik, senang berinteraksi dengan orang lain, dan dipandang sebagai orang yang terampil secara sosial baik oleh teman sebaya maupun pelanggan.
- Negatif** : Individu dengan skor tinggi mungkin mengalami kesulitan dalam mendengarkan secara aktif dan mungkin sering menyela orang lain. Mereka cenderung bersaing untuk menjadi pusat perhatian daripada memahami peran mereka dalam gambaran yang lebih besar. Seiring waktu, rekan kerja yang lebih pendiam mungkin melihat orang-orang ini sebagai orang yang keras dan sombong, yang akan mengurangi efektivitas mereka. Mereka juga mungkin impulsif dan tidak memikirkan konsekuensi dari tindakan mereka, yang menempatkan mereka pada risiko membuat keputusan yang tergesa-gesa dan buruk.

Komposisi Subskala

Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Peserta.

MENGHIBUR



SUKA PESTA



MENCARI PENGALAMAN



MENYUKAI KERAMAIAAN



MENONJOLKAN DIRI



PERSONALITY INVENTORY**SKALA: LIKEABILITY - average**

LIKEABILITY



60%

Deskripsi

Skala Likeability memprediksi pesona, kehangatan, kebijaksanaan, dan keterampilan sosial.

Interpretasi Skor

- Positif : Individu dengan skor rata-rata terlihat kooperatif dan ramah, tetapi masih mampu menyuarakan pendapat mereka. Orang-orang ini akan merasa nyaman menghadapi konflik dan cenderung melakukannya dengan cara yang bijaksana.
- Negatif : Individu dengan skor rata-rata mungkin menjadi tidak sabar dengan kekurangan orang lain dan menghindari interaksi dengan mereka di tingkat profesional.

Komposisi Subskala

Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Peserta.

MENYUKAI ORANG



PEDULI



MUDAH UNTUK HIDUP BERSAMA



TIDAK ADA PERMUSUHAN



SENSITIF



PERSONALITY INVENTORY

SKALA: **PRUDENCE - high**

PRUDENCE

75%

Deskripsi

Skala Prudence memprediksi pengendalian diri, ketelitian, dan etos kerja.

Interpretasi Skor

- Positif** : Individu dengan skor tinggi dipandang sebagai orang yang tertib, dapat dipercaya, terencana, terorganisir, dapat diandalkan, dan bertanggung jawab. Mereka akan memegang standar tinggi untuk kinerja mereka sendiri dan orang lain, dan akan digambarkan sebagai didorong secara prosedural dan memperhatikan detail. Individu-individu ini cenderung menjadi warga organisasi yang baik yang memperhatikan aturan dan prosedur organisasi. Mereka akan mengumpulkan semua informasi yang diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat.
- Negatif** : Individu dengan skor tinggi mungkin terlalu mengontrol dan mengalami kesulitan mengelola perubahan. Mereka akan digambarkan oleh orang lain sebagai orang yang mengatur rincian proyek sampai hal terkecil, dan agak tidak dapat mendelegasikan tugas kepada orang lain. Orang-orang ini cenderung tidak visioner atau tidak berorientasi gambaran besar, yang dapat mengurangi efektivitas mereka secara keseluruhan. Individu dengan skor yang sangat tinggi (persentil ke-90 ke atas) cenderung terlihat kaku dan tidak fleksibel.

Komposisi Subskala

Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Peserta.

BERBUDI LUHUR



MORALITAS



KONTROL IMPULS



MENGHINDARI MASALAH



PENGUASAAN



TIDAK SPONTAN



TIDAK OTONOM



PERSONALITY INVENTORY

SKALA: INTELECTANCE - average

INTELECTANCE



54%

Deskripsi

Skala Intellectance memprediksi rasa ingin tahu, kreativitas, dan keterbukaan terhadap pengalaman dan ide-ide.

Interpretasi Skor

- Positif :** Individu dengan skor rata-rata akan terlihat agak imajinatif dan memiliki berbagai tingkat minat dalam kreativitas atau pemikiran konseptual. Sementara mereka akan berkontribusi pada perencanaan strategis organisasi, mereka akan cenderung tetap berada di latar belakang dan mengevaluasi ide daripada menghasilkan ide mereka sendiri. Orang-orang ini sering menikmati mengambil ide-ide visioner dan menerjemahkannya ke dalam solusi yang bisa diterapkan.
- Negatif :** Individu dengan skor rata-rata mungkin lupa akan gambaran besarnya dan tidak antusias dengan perencanaan strategis. Orang lain mungkin melihat mereka sebagai kurang ide dan acuh tak acuh terhadap perubahan dan kemajuan dalam teknologi atau prosedur operasi.

Komposisi Subskala

Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Peserta.

SAINS



BUDAYA



MENGHASILKAN IDE



PERMAINAN INTELEKTUAL



MENCARI SENSASI



RASA INGIN TAHU



PERSONALITY INVENTORY

SKALA: SCHOOL SUCCESS - average

SCHOOL SUCCESS



46%

Deskripsi

Skala School Success memprediksi gaya belajar seseorang dan / atau metode yang disukai untuk memperoleh pengetahuan baru.

Interpretasi Skor

- Positif** : Individu dengan skor rata-rata akan mencari peluang belajar, tetapi tidak dengan urgensi yang besar. Mereka akan mendorong orang lain untuk tetap mengikuti tren saat ini, tetapi tidak akan mewajibkannya. Meskipun persepsi yang berlaku adalah bahwa orang-orang ini diberi tahu tentang prosedur terbaru, mereka mungkin lengah oleh orang-orang yang menggali lebih dalam tentang kemajuan baru.
- Negatif** : Individu dengan skor rata-rata dapat menunda pembelajaran mereka tentang informasi baru, yang dapat merugikan organisasi. Karena mereka menunjukkan sedikit urgensi, orang lain mungkin menganggap mereka tidak berkomitmen pada tugas yang ada. Lebih jauh, mereka mungkin cenderung berbicara tentang pengembangan karyawan dan mengikuti tren, tetapi jarang memberikan kesempatan kepada staf mereka untuk melakukannya.

Komposisi Subskala

Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Peserta.

MEMBACA



PENDIDIKAN



INGATAN YANG BAGUS

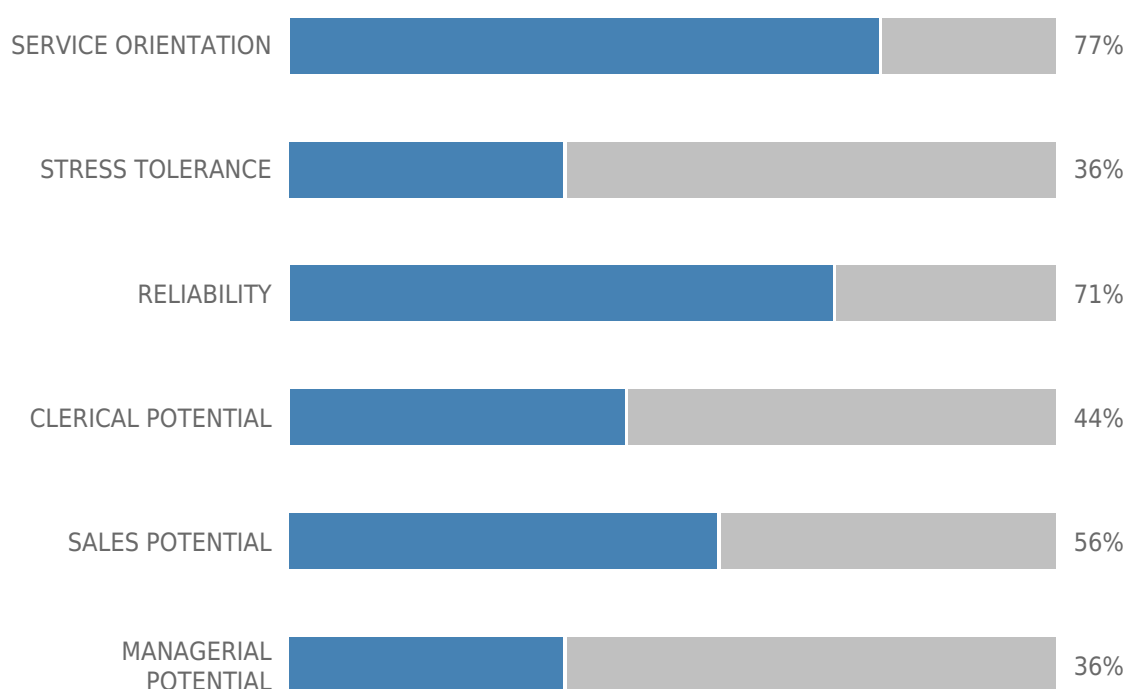


KEMAMPUAN MATEMATIKA



PERSONALITY INVENTORY (SKALA OCCUPATIONAL)

Skala Occupational menggambarkan kepribadian subjek yang terkait dengan kemampuannya dalam pekerjaan. Beberapa skala secara konsisten terkait dengan persyaratan kinerja yang umum untuk banyak pekerjaan. Tiga dari enam skala pekerjaan menilai dimensi luas efektivitas organisasi—Orientasi Layanan, Keandalan, dan Toleransi Stres. Tiga skala yang tersisa memprediksi potensi keberhasilan dalam pekerjaan administrasi, penjualan, dan manajemen. Keenam skala ini dikembangkan dan divalidasi untuk digunakan dalam pemilihan personel.

SKOR SKALA OCCUPATIONAL

PERSONALITY INVENTORY (SKALA OCCUPATIONAL)**SKALA: SERVICE ORIENTATION****Deskripsi**

Skala Service Orientation mengidentifikasi orang-orang yang menyenangkan, sopan, kooperatif, dan membantu dalam berurusan dengan pelanggan, klien, dan rekan kerja.

SERVICE ORIENTATION  77%

SKALA: STRESS TOLERANCE**Deskripsi**

Skala Stress Tolerance mengidentifikasi orang-orang yang menangani tekanan dengan baik dan tidak tegang atau cemas.

STRESS TOLERANCE  36%

SKALA: RELIABILITY**Deskripsi**

Skala Reliability mengidentifikasi orang-orang yang jujur, dapat diandalkan, dan responsif terhadap pengawasan.

RELIABILITY  71%

PERSONALITY INVENTORY (SKALA OCCUPATIONAL)**SKALA: CLERICAL POTENTIAL****Deskripsi**

Skala Clerical Potential mengidentifikasi orang-orang yang memperhatikan detail, teratur, dan tekun.

**SKALA: SALES POTENTIAL****Deskripsi**

Skala Sales Potential mengidentifikasi orang-orang yang terampil secara sosial, percaya diri, tegas, dan dapat menciptakan minat pada produk dan layanan.

**SKALA: MANAGERIAL POTENTIAL****Deskripsi**

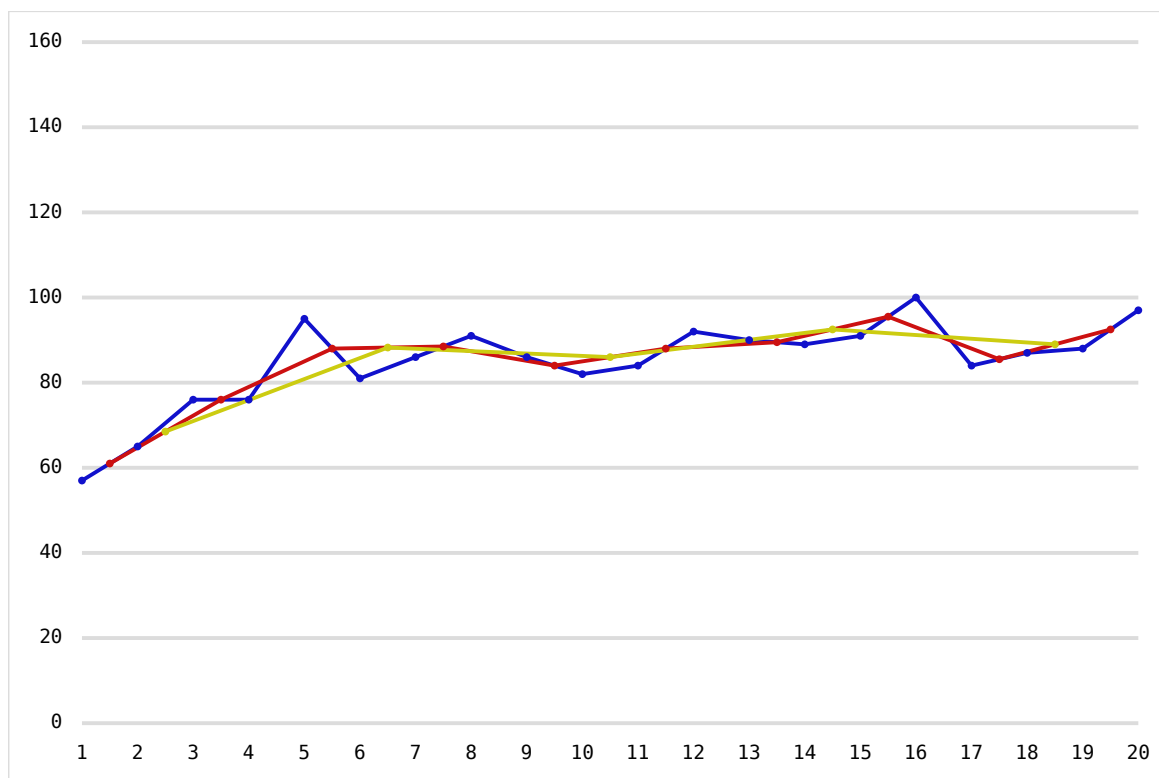
Skala Managerial Potential mengidentifikasi orang-orang yang dapat mengawasi orang lain dengan cara yang menyenangkan dan efektif.



PAULI TEST

Jumlah	Kategori Jumlah	Salah	Persen Salah	Kategori Salah	Simpangan	Kategori Simpangan	Pembetulan
1697	RENDAH	25	1.47 %	SEDANG	5.01 %	SEDANG	16

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
57	65	76	76	95	81	86	91	86	82
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
84	92	90	89	91	100	84	87	88	97



PAULI TEST

No	Aspek	Hasil	Interpretasi
1	Kesiapsiagaan	KW 1 = 68.5 Rata-Rata Total = 84.85 KW 1 < rata-rata	Pada kuadran pertama (3 menit pertama sampai dengan 3 menit keempat), subjek mengerjakan di bawah rata-rata. Hal ini menunjukkan bahwa Subjek memiliki impuls awal dan kesiapsiagaan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya.
2	Stabilitas Emosi	Kategori Simpangan = SEDANG	Dengan tingkat simpangan yang sedang menunjukkan bahwa Dalam menjalankan pekerjaannya, Subjek masih dapat mengendalikan situasi emosinya meskipun terkadang ia rentan terdistraksi oleh situasi emosi yang dirasakan.
3	Daya Tahan dan Kemauan	Kategori Jumlah = RENDAH	Dengan capaian jumlah yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa Subjek memiliki daya tahan yang rendah sehingga kemampuan Subjek dalam menghadapi beban kerja yang tinggi kurang memadai.
4	Kualitas dan Ketelitian Kerja	Kategori Salah = SEDANG Kategori Pembetulan = SEDANG	Dengan tingkat kesalahan yang rendah dan tingkat pembetulan yang rendah menunjukkan bahwa Subjek memiliki tingkat ketelitian dan konsentrasi cukup tinggi, sehingga akurasi pekerjaan memadai.
5	Pengeralahan Energy	Titik Tertinggi - Titik Terendah = 43(SEDANG)	Selisih antara titik tertinggi dan titik terendah yang sedang menunjukkan bahwa Subjek memiliki tingkat kontrol terhadap pengeralahan energi yang cukup. Subjek mengarahkan tingkat energi yang cenderung sama pada setiap (fase) pekerjaan. Hal ini dapat berpengaruh pada kualitas pekerjaan Subjek yang cukup stabil, namun tetap butuh peningkatan konsistensi.
6	Taraf Sikap Kerja	KW1 < KW2 > KW3 < KW4 > KW5	Subjek menunjukkan kinerja yang tidak konsisten dari awal sampai dengan akhir pekerjaan

RINGKASAN DAN KESIMPULAN

Inteligensi

Pada aspek intelegensi, Subjek memiliki kapasitas intelektual rata-rata dibandingkan dengan orang lain pada usia yang sama. Dengan tingkat kapasitas intelektual ini, mereka dapat menyesuaikan diri dengan situasi sehari-hari dengan mengidentifikasi masalah, membuat rencana, dan menganalisis situasi pada tingkat sedang.

Kepribadian

Dalam hal kepribadian, Subjek menunjukkan skor tinggi untuk aspek kepribadian sociability, dan prudence, skor rata-rata untuk aspek kepribadian adjustment, likeability, intellectance, dan school success, serta skor rendah untuk aspek kepribadian ambition. Level skor yang ditunjukkan oleh Subjek tidak menggambarkan level kepribadian, melainkan setiap level atau kategori (tinggi, rata-rata, rendah) pada setiap aspek kepribadian memiliki implikasi positif dan negatif masing-masing. Subjek juga menunjukkan potensi kinerja yang baik pada bidang pekerjaan yang berkaitan dengan

Sikap Kerja

Dalam hal sikap kerja, Subjek memiliki impuls awal dan kesiapsiagaan yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya. Pada aspek lain, Subjek masih dapat mengendalikan situasi emosinya meskipun terkadang ia rentan terdistraksi oleh situasi emosi yang dirasakan. Subjek juga memiliki daya tahan yang rendah sehingga kemampuan Subjek dalam menghadapi beban kerja yang tinggi kurang memadai.. Pada aspek kualitas dan ketelitian kerja, Subjek terlihat memiliki tingkat ketelitian dan konsentrasi cukup tinggi, sehingga akurasi pekerjaan memadai. Pada aspek pengendalian energi, Subjek terlihat memiliki tingkat kontrol terhadap pengendalian energi yang cukup. Subjek mengarahkan tingkat energi yang cenderung sama pada setiap (fase) pekerjaan. Hal ini dapat berpengaruh pada kualitas pekerjaan Subjek yang cukup stabil, namun tetap butuh peningkatan konsistensi.



www.asanesia.com

info@asanesia.com