**PRIVATE & CONFIDENTIAL**

 

**Assessment Report**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Abraham Jonathan** | | | | |
| Targeted Position | : | Enterprise Advisor |
| Date of Assessment | : | August 24th 2015 |

|  |  |
| --- | --- |
| Section I | Introduction |
|  |  |
|  | **Better Work Indonesia** appoints People-Prime Consulting Group (PCG) to conduct competency-based assessment for employees. |
|  | The main objectives of this assessment: |
|  | 1. To identify individual potency and competency, and analyze the gaps between the individual profile and the targeted level. 2. To identify a person’s strengths and weaknesses in terms of his / her potency and competency. 3. To understand the most effective learning method, and how to apply into day-to-day activities effectively. |
|  | This assessment report consists of the following information:  **Section I Introduction**  **Section II Better Work Indonesia Competency and Assessment Tools**  **Section III Assessment Result Summary**  Individual Potency Profile Summary, which consists of Intelligence Quotient, Personality and Attitude Profile.  Competency Compatibility Percentage  Assessment Results Conclusion and Recommendation  **Section IV Assessment Details**  Individual Potency  Competency Compability Analysis  Competency Evidence  Written and Verbal Communication Skill  **Section V Individual Preference in Organization**  **Section VI Learning Preference and Recommendation on Individual Development**  Learning Preference Graph  Recommendation on Self-Development and Formal Development |
|  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Section II | Better Work Indonesia Competency and Assessment Tools |

**II.A. Better Work Indonesia Competency**

Better Work Indonesia assessment is based on competency in which the entire assessment tool is designed and tailored to the competency model that has been set.

This individual assessment aims to examine as to whether the individual consistently, seldom, or never demonstrates critical behavior required by their position in particular situation. The results of the final assessment will describe the compability of individual compentencies related to the role in question.

**Competency Definition:**

Competency is a characteristic to distinguish levels of performance within a job, role, organization or culture. Competency may provide a description of individual’s competency compatibility with a job/role and to figure out the necessary development in order for the individual to work optimally.

**Required Competencies:**

| **Competence** | **Definition** |
| --- | --- |
| 1. **Analytical Thinking (AT)** | Breakdown complex situations or problems to facilitate analysis by breaking it apart into smaller pieces to identify key problem. Organize the parts of a problem, situation, etc., in a systematic way and make systematic comparisons of different features or aspect, BUT identify causal relationships in helping problem solution. |
| 1. **Conceptual Thinking (CT)** | The ability to understand a situation or problem by identifying patterns or connections and addressing key underlying issues. It includes organizing the parts of an issue or situation in a systematic way |
| 1. **Achievement Orientation (ACH)** | A desired to work well or surpass a standard of excellence. The standard may be one’s own past performance (improvement); an objective measure (results orientation); outperforming others (competitiveness); challenging goals one has set; or even what anyone has ever done (innovation). |
| 1. **Integrity (ING)** | Actions are consistent with principles and values that his or her beliefs. Communicates intentions, ideas and feelings openly and directly, and welcomes openness and honesty, even in difficult negotiations with external parties. |
| 1. **Initiative (INT)** | Proactively doing things and not simply thinking about current and future action without any instructions from superior or others |
| 1. **Self Confidence (SCF)** | Demonstrating one’s ability to accomplish a task or to solve problems. This includes dealing with increasingly challenging circumstances, making sound decisions, and presenting opinions effectively. |
| 1. **Information Seeking (INF)** | Driven by an underlying curiosity and desire to know more about things, people or issues. It implies going beyond the questions that are routine or required in the job, and using comprehensive method, i.e., survey. |
| 1. **Concern for Order (CO)** | The desire to see things done logically, orderly, clearly and well. Monitoring and checking work or information, insisting on the clarity of roles and duties, setting up and maintaining information systems. |
| 1. **Flexibility (FLX)** | The ability to adapt to and work effectively within a variety of situations, and with various individuals or groups. Adaptability entails understanding and appreciating different and opposing perspectives on an issue, adapting one’s approach as the requirements of a situation change, and changing or easily accepting changes in one’s own organization or job requirements. |
| 1. **Organizational Commitment (OC)** | The ability and willingness to align one’s own BEHAVIOR with the needs, priorities and goals of the organisation. It may appear as putting an organisational mission before one’s own preferences. |
| 1. **Self Control (SCT)** | The ability to keep one’s emotions under control and restrain negative action when provoked, when faced with opposition or hostility from others, or when working under conditions of stress. It also includes the ability to maintain stamina under continuing stress. |
| 1. **Team Work (TW)** | The ability to work cooperatively within the team or work group and across the organization to achieve group and organizational goals. |
| 1. **Interpersonal Understanding (IU)** | The ability to accurately hear and understand the unspoken or partly expresses thoughts, feelings, and concerns of others. It measures increasing complexity and depth of understanding of others and may include cross-cultural sensitivity. |
| 1. **Impact and Influence (IMP)** | Acts to persuade, convince, or influence others through the use of persuasive arguments, presentations, and negotiation skills, in order to have a specific impact or effect. |
| 1. **Customer Service Orientation (CSO)** | The desire to help or serve others. It means focusing one’s efforts on discovering and meeting the customer’s needs. “Customers” include external customers and internal colleagues and departments |

**II.B. Assessment Tools**

* **Cognitive Test (Potential)**

Cognitive ability is the potential / ability to conduct conceptual and analytical thinking useful in problem solving. Cognitive test results are used to strengthen the competency-based assessment results. However, a person’s high potential cannot guarantee success in the job if it is not supported by the appropriate behaviors or competencies.

* **Personality Test**

Individuals will work on a series of psychological and inventory tasks in writing and individually. This test aims to build a personality profile of an individual in relation to the requirements of each job.

* **In-Tray/In-Basket**

In-Tray exercise is an assessment method used to evaluate a person’s thinking and managerial skills, such as the ability to analyze and solve problems, set priorities and delegate tasks.

* **Problem Analysis/Case Study**

This method is used to evaluate a person’s ability to analyze and identify problems and then draft a resolution.

* **Presentation**

This method is given to evaluate a person’s ability to convince and persuade other people, and self confidence, which can be used as additional medium / tool to examine the person’s conceptual thinking.

* **Learning Style Preferences and Self Development**

Learning style is a way to evaluate a person’s learning styles and how these individuals deal with situations, issues and ideas in daily life. Understanding a person’s learning styles will support training and development process, as well as identifying the type of job or field that is suitable for the person’s learning styles.

* **Competency Based Interview**

Competency based interview is an interview conducted by using evidence of behaviors that has been demonstrated in completing the job / task. The evidence should be used as proof of competence if it can be consistently and accurately shown during interview.

|  |  |
| --- | --- |
| Section III | Assessment Result Summary |

# III.A. Individual Potency Profile Summary

# III.A.1. Intelligence Quotient, Personality and Attitude Test

|  |  |
| --- | --- |
| **Psychological Tests** | **Score/Scale** |
| Intelligence Quotient (IQ) | Average |
| Basic Ability | Average |
| Work Attitude | Low Average |
| Personality | Low Average |

**III.A.2. Strengths and Weaknesses**

|  |  |
| --- | --- |
| **Strengths (+)** | **Weaknesses (-)** |
| * Memiliki potensi berpikir yang memadai guna menangani tugas dan permasalahan yang sudah dikenal, khususnys di lingkup tugas saat ini. * Perhatian yang besar terhadap detil tugas dan juga keteraturan kerja. * Keterbukaan dan kesediaan menerima perubahan, termasuk di dalamnya untuk mempelajari hal-hal baru. * Kepedulian terhadap orang lain, untuk memahami dan memberikan bantuan kepada mereka. * Minat yang besar pada bidang Community Development, sehingga mengutamakan manfaat dari tindakan (rekomendasi) yang dilakukan guna memperbaiki lingkungan. | * Kurang kuatnya kepercayaan diri, untuk mendukung keberaniannya dalam memberikan kontribusi aktif dan mengambil peran lebih besar di lingkungan. * Ambisi atau dorongan pribadi yang kurang kuat, untuk memacu usahanya menampilkan kinerja yang terus meningkat. * Kebutuhan akan suatu kejelasan, yang membatasi keberanian dan upayanya bertindak di luar tanggung jawab tugas atau kewenangan yang dimiliki. * Kondisi emosi yang belum sepenuhnya stabil, sehingga relatif masih mudah terpengaruh situasi sesaat. |

**III.B. Competency Result**

**III.B.1. Summary of Competency Compatibility against the Current Position: Enterprise Advisor**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Not Meet (-)** | **Meet** | **Exceed (+)** |
| * Initiative * Self Confidence * Organizational Commitment * Teamwork * Impact and Influence | * Analytical Thinking * Conceptual Thinking * Achievement Orientation * Integrity * Information Seeking * Concern for Order * Flexibility * Self Control * Interpersonal Understanding * Customer Service Orientation | - |

**III.B.2. Competency Compatibility Percentage**

| **Position** | **Compatibility Percentage** | **Description** |
| --- | --- | --- |
| Enterprise Advisor | 81% | Competent |

**Legend:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Competency Compatibility Percentage** | | |
| *> 100%* | *:* | **Advanced/High Compatibility Level.** Above the requirement. This person could be put into a consideration for a more challenging responsibilities. |
| *80% - 100%* | *:* | **Competent / Compatible** for the job. |
| *70% - < 80%* | *:* | **Emerging.**  But requires development on some competencies for the period of 1 (one) year, and need to be monitored closely. |
| *50% - < 70%* | *:* | **Initial.** This person requires intensive development on several competencies. It is suggested to place this person in a lower grade than the targeted job grade. |
| *< 50%* | *:* | **Incompetent** for the position. It is recommended to find and fit this person’s competencies with the right job. |

**III.C. Conclusion and Recommendation**

Hasil pemeriksaan psikologis, menunjukkan bahwa Sdr. Abraham Jonathan memiliki potensi berpikir yang berfungsi pada taraf rata-rata (IQ = 109). Terutama pada lingkup kerjanya sehari-hari, ia mampu memahami tugas maupun permasalahan yang ada. Ia dapat mengenali aspek-aspek yang terkait, serta melihat hubungan sebab-akibat di antaranya. Ia juga mampu membuat prioritas dari sejumlah tugas yang harus diselesaikan. Hal ini menunjang usahanya dalam mencari informasi-informasi tambahan yang diperlukan, guna lebih memperjelas gambaran masalah. Berpegang pada pengalaman kerja selama ini, tertampil kemampuannya mengidentifikasi pola-pola hubungan yang sudah dikenal. Lebih lanjut hal tersebut digunakan untuk menangani permasalahan serupa. Secara tidak langsung gambaran di atas berpengaruh pula pada kemampuannya mempengaruhi pihak lain. Jika selama ini ia lebih mengadalkan pada data dan peraturan, hendaknya di waktu ke depan ia juga dapat lebih tajam dan kritis dalam melihat celah penyampaian lawan bicara, untuk kemudian mengajukan argumentasi logis.

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas, Sdr. Abraham memiliki perhatian yang besar terhadap detil dan keteraturan kerja. Dalam bekerja ia senantiasa mengacu pada ketentuan yang berlaku, dan berusaha memastikan hasilnya. Secara umum dapat dikatakan ia mampu menyelesaikan tugas secara cukup sistematis. Adanya komitmen terhadap tugas dan perusahaan juga mendukung berbagai upaya yang dilakukan. Ia mencoba bekerja sebaik mungkin untuk dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Keadaan tersebut sesuai dengan tuntutan jabatannya saat ini. Hanya saja, kurangnya ambisi pribadi menjadikan ia belum cukup menampilkan usaha untuk meraih hasil kerja yang lebih baik. Masih kurang terlihat pula inisiatifnya dalam bertindak proaktif guna mengambil peluang atau mencegah masalah yang mungkin terjadi di waktu mendatang.

Adapun nilai-nilai etika yang diyakini serta sejumlah ketetapan perusahaan, sejauh ini cukup mampu ia tegakkan secara konsisten. Sebagai pribadi yang cenderung menghindari konflik, ia berpegang pada peraturan untuk menghadapi pihak lain. Namun demikian, tertampil pula fleksibilitasnya dalam menyikapi suatu situasi. Ia tidak sekedar terpaku pada ketentuan yang ada, tetapi juga bersedia membuat penilaian dari sisi yang berbeda. Usahanya dalam mempelajari tugas-tugas saat ini juga merupakan salah satu cerminan keterbukaannya terhadap hal-hal baru.

Ditinjau dari sisi pribadi, dapat dikatakan bahwa saat ini Sdr. Abraham belum memiliki kepercayaan diri yang memadai. Sejalan dengan preferensi pribadi, ia membutuhkan kejelasan atau landasan yang kuat sebagai pijakan dalam bertindak. Sehingga menghadapi tugas atau situasi yang belum dikenal, ia menjadi mudah dihinggapi keragu-raguan. Sedikit banyak kondisi ini tentunya mempengaruhi keberaniannya dalam bertindak, khususnya di luar batas kewenangan atau lingkup tugas yang merupakan tanggung jawabnya. Demikian pula dalam kelompok kerja, ia lebih menunjukkan peran sebagai anggota untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi bagiannya. Diharapkan ia dapat lebih memberikan kontribusi aktif, baik guna menunjang pencapaian tujuan kelompok kerja maupun kepentingan perusahaan secara lebih luas.

Di sisi lain, didasari oleh kepedulian terhadap orang lain Sdr. Abraham menunjukkan upaya untuk memberikan bantuan, dalam hal ini terutama kepada pelanggan. Untuk itu ia mencoba memahami kebutuhan mereka dan memberikan layanan yang memuaskan. Tindakan ini dilakukan dengan melihat pula dari sudut pandang pelanggan. Faktor kepekaan terhadap orang lain juga turut berperan. Ia tidak sekedar mampu menangkap maksud yang disampaikan secara langsung, tetapi juga pesan-pesan yang tertangkap dari bahasa non verbal mereka. Sementara itu, aspek yang perlu mendapat perhatian adalah stabilitas emosinya yang belum memadai, yang mengakibatkan ia cenderung masih mudah terpengaruh situasi sesaat. Meski demikian, secara umum ia cukup mampu mengendalikannya, hingga tidak menampilkan perilaku negatif.

Dengan gaya belajar **Abstract Conceptualization & Observation** yangdimiliki, maka proses pembelajaran yang efektif baginya adalah dengan melakukan observasi terhadap rekan kerja, dilanjutkan dengan melakukan review dan analisa atas hasilnya tersebut. Hal ini juga perlu didukung oleh metode *lecturing*, membaca buku ataupun melaksanakan penelitian.

Berdasarkan hasil pemeriksaan psikologis dan analisa kompetensi, dapat disimpulkan bahwa Sdr. Abraham Jonathan memiliki kesesuaian kompetensi 81% terhadap persyaratan jabatan saat ini sebagai Enterprise Advisor.

|  |  |
| --- | --- |
| Section IV | Potency-based, Competency-based and Communication Assessment in Detail |

**IV.A. Individual Potency**

The result of Psychological Test:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Psychological Aspects** | **Assessment Scale** | | | | |
| **Very Poor** | **Poor** | **Average** | **Good** | **Very Good** |
| **A. Basic Ability** | | | | | |
| 1. General Intelligence | . | . | **X** | . | . |
| 1. Logical Thinking | . | . | **X** | . | . |
| **B. Work Attitude and Personality** | | | | | |
| 1. Work Systematic | . | . | **X** | . | . |
| 2. Achievement Orientation | . | **X** | . | . | . |
| 3. Self Confidence | . | **X** | . | . | . |
| 4. Adaptability | . | . | **X** | . | . |
| 5. Emotional Stability | . | **X** | . | . | . |

**Notes:**

The result of psychological test is a picture of individual’s self-potential. There is a possibility that not all of these potencies can be actualized in the daily work behavior. A description of the behavior of the individual can be shown by the results of the competency interview below.

**IV.B. Competency**

**IV.B.1. Competency Compatibility Analysis**

| **COMPETENCY** | **Individual Profile(1)** | **Enterprise Advisor** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Model(2)** | **Gap(3)** |
| 1. Analytical Thinking (AT) | 2 | 2 | 0 |
| 1. Conceptual Thinking (CT) | 1 | 1 | 0 |
| 1. Achievement Orientation (ACH) | 2 | 2 | 0 |
| 1. Integrity (ING) | 2 | 2 | 0 |
| 1. Initiative (INT) | 1 | 2 | -1 |
| 1. Self Confidence (SCF) | 1 | 2 | -1 |
| 1. Information Seeking (INF) | 2 | 2 | 0 |
| 1. Concern for Order (CO) | 2 | 2 | 0 |
| 1. Flexibility (FLX) | 1 | 1 | 0 |
| 1. Organizational Commitment (OC) | 1 | 2 | -1 |
| 1. Self Control (SCT) | 1 | 1 | 0 |
| 1. Team Work (TW) | 1 | 2 | -1 |
| 1. Interpersonal Understanding (IU) | 2 | 2 | 0 |
| 1. Impact and Influence (IMP) | 1 | 2 | -1 |
| 1. Customer Service Orientation (CSO) | 2 | 2 | 0 |

***Legend:***

|  |  |
| --- | --- |
| (1) Individual Profile | Individual competency levels based on the assessment |
| (2) Model | Level of competency models |
| (3) Gap | Competency compatibility between the targeted levels with the final result. If the final result is greater than the required level, then the compability is positive and vice versa. If the Gap shows the number 0, it means the required competency and individual competency is compatible. |

**IV.B.2. Competency Evidence**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1. Analytical Thinking (AT)** | | |
| Kompetensi Analytical Thinking yang dimiliki Sdr. Abraham sudah sesuai dengan persyaratan jabatannya saat ini. Ia mampu memahami sejumlah tugas dan permasalahan yang dihadapi, khususnya yang berada dalam lingkup kerjanya. Ditunjang oleh logika berpikir dan daya analisa, ia mencoba memilah situasi guna melihat aspek-aspek yang berpengaruh. Ia dapat pula mengenali keterkaitan di antaranya, untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam. Melalui cara tersebut ia berusaha menemukan penyebab utama yang menimbulkan masalah, dan mencari jalan guna mengatasinya. Hal itu lah yang dijadikan sebagai prioritas untuk ditangani. Ia juga cukup mampu menyusun langkah-langkah kerja secara cukup sistematis. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **2** | **2** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **2. Conceptual Thinking (CT)** | | |
| Tertampil kompetensi Conceptual Thinking dari Sdr. Abraham yang telah memenuhi tuntutan jabatan saat ini. Berbekal pengalaman kerjanya selama ini, ia berupaya untuk bekerja dengan mengandalkan konsep-konsep pemikiran yang dikuasai. Ia cukup mampu melihat adanya persamaan pola hubungan antara satu situasi dengan situasi lain, yang memungkinkan ia menjalankan cara penyelesaian serupa. Secara tidak langsung kemampuan ini membantunya pula dalam menangkap adanya kejanggalan dari suatu kondisi, yang perlu dicaritahu lebih lanjut. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **1** | **1** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **3. Achievement Orientation (ACH)** | | |
| Dapat dikatakan bahwa kompetensi Achievement Orientation Sdr. Abraham tampil memadai, ditinjau dari kebutuhan jabatan saat ini. Sudah terlihat usaha kerasnya guna menampilkan hasil kerja terbaik. Seperti yang dilakukan saat asesmen, ia kurang puas jika tidak mengetahui secara mendalam kondisi pabrik. Maka ketika berkunjung ia membutuhkan waktu lebih lama, untuk mengenali lebih jauh situasi sesungguhnya. Ia berbincang lama dengan para pekerja dan pihak-pihak terkait lainnya, juga berkeliling di lingkungan pabrik untuk mendapatkan insight mengenai kondisi yang ada. Dari gambaran akurat yang diperoleh, ia berharap dapat diberikan rekomendasi yang tepat. Ia menginginkan kondisi pabrik tidak sekedar sesuai dengan standar normatif, tetapi dapat lebih baik. Adapun yang perlu menjadi perhatian adalah perlunya mengimbangi kualitas hasil dengan target kuantitas yang telah ditetapkan, antara lain dari segi ketepatan waktu kerja. Selain itu, walaupun sudah sesuai dengan tuntutan jabatan saat ini, di waktu ke depan sangat diharapkan usahanya yang lebih keras, untuk terus meningkatkan prestasi. Hal ini mengingat sebagai pribadi ia bukan lah orang yang memiliki ambisi besar. Dalam hal ini keselarasan minat pribadi dengan tugas yang dikerjakan turut memegang peranan penting terhadap motivasi kerjanya. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **2** | **2** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **4. Integrity (ING)** | | |
| Sdr. Abraham menunjukkan kompetensi Integrity seperti yang dituntut pada jabatannya saat ini. Nilai-nilai etika yang ditekankan perusahaan dan diyakini oleh pribadi, dapat ia pertahankan secara cukup konsisten. Tercermin dari usahanya selama ini untuk menampilkan sikap obyektif dalam melakukan asesmen serta memberikan penilaian, dan tidak ditentukan oleh kepentingan dari pihak pemberi tugas. Untuk itu ia juga menghindari terjadinya konflik kepentingan pada dirinya, misalnya akibat adanya pemberian dari pihak yang dinilai. Namun mengingat pada dasarnya ia merupakan pribadi yang kurang menyukai situasi konflik, maka untuk memudahkan menjaga nilai-nilai tersebut ia pun membutuhkan dan mencari peraturan yang dapat dijadikan sebagai penguat tindakannya. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **2** | **2** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **5. Initiative (IN)** | | |
| Kompetensi Initiative yang ditampilkan oleh Sdr. Abraham masih kurang sesuai dengan kebutuhan jabatannya saat ini. Ditunjang oleh potensi berpikir yang dimiliki, sejauh ini ia mampu mengenali masalah-masalah yang terjadi di lingkungan tugas. Sesuai tanggung jawab dan kewenangan yang ada, ia pun berusaha untuk menanganinya. Di waktu ke depan hendaknya ia juga lebih berani mengambil tindakan yang tidak terbatas pada lingkup tanggung jawabnya. Gambaran tersebut perlu diperhatikan, mengingat sebagai pribadi ia membutuhkan kejelasan untuk melangkah. Demikian pula tindakan proaktif perlu ditingkatkan guna mengambil peluang atau pun mencegah masalah, atas situasi yang mungkin terjadi nantinya. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **1** | **2** | **-1** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **6. Self Confidence (SCF)** | | |
| Saat ini kompetensi Self Confidence Sdr. Abraham belum memenuhi persyaratan jabatan yang dipangkunya saat ini. Keadaan ini membatasinya untuk dapat mengambil peran lebih besar di lingkungan, mengambil tindakan proaktif maupun menetapkan suatu keputusan. Ia membutuhkan suatu kejelasan untuk melangkah. Oleh karena itu ia sangat terbantu dengan adanya acuan kerja dan sikap yang tegas dari pimpinan, dalam menindaklanjuti suatu situasi. Meski demikian, kepercayaan diri ini perlu terus dibangun, agar ia lebih mandiri di waktu-waktu ke depan. Saat ini pada lingkup tugas yang dikuasai atau sudah dikenal, ia cukup mampu berperan sesuai dengan yang diharapkan. Kondisi ini ditunjang oleh pengalaman-pengalaman kerjanya terdahulu. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **1** | **2** | **-1** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **7. Information Seeking (INF)** | | |
| Sdr. Abraham telah menampilkan kompetensi Information Seeking seperti yang dituntut pada jabatannya saat ini. Khususnya ketika melakukan asesmen, guna mendapatkan informasi yang lebih lengkap maka ia mencoba mencarinya dari berbagai pihak yang ada di lingkungan pabrik. Di samping mengajukan pertanyaan kepada pekerja, ia mencoba melihat langsung kondisi di lapangan. Dengan demikian ia dapat menangkap hal-hal yang tidak disampaikan secara jelas dan transparan oleh para nara sumber. Sedangkan terkait dengan pekerjaan, ia juga bertanya dan berdiskusi dengan para senior untuk mendapatkan gambaran lebih lengkap mengenai tugas yang dihadapi. Kebutuhan pribadi tentang adanya suatu kejelasan merupakan faktor yang turut mendorong upaya ini. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **2** | **2** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **8. Concern for Order (CO)** | | |
| Ditinjau dari kebutuhan jabatan saat ini, Sdr. Abraham telah menunjukkan kompetensi Concern for Order yang memadai. Sebagai pribadi, ia memiliki perhatian besar terhadap detil dan keteraturan kerja. Hal ini terlihat pula dari tampilan hasil kerjanya yang relatif rapi dan apik. Sehingga dalam pelaksanaan tugas ia senantiasa mengacu pada prosedur dan ketentuan yang berlaku. Untuk memastikan hasil kerja, ia memeriksa kembali tugas-tugasnya, termasuk dengan melakukan uji silang atas informasi yang diperoleh dari pihak eksternal. Keadaan ini membantunya untuk dapat melaksanakan tugas secara cukup sistematis. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **2** | **2** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **9. Flexibility (FLX)** | | |
| Kompetensi Flexibility yang ditampilkan Sdr. Abraham sudah memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk jabatannya saat ini. Terlihat keterbukaannya terhadap hal baru, yang ditunjukkan dengan upayanya mempelajari tugas-tugas yang belum dikuasai, dari para senior atau atasan. Ketika menghadapi suatu situasi, ia juga bersedia untuk membuat penilaian dari sudut pandang yang berbeda. Salah satunya dalam menyikapi keberadaan Pemadam Kebakaran, ia tidak sekedar terpaku pada ketentuan Kementerian yang mengharuskan adanya Ahli K3 Kebakaran. Ia dapat mengerti bahwa perusahaan memiliki keterbatasan dana untuk mengikuti pelatihan terkait. Oleh karenanya, bila mereka sudah berada di bawah pengawasan Dinas Pemadam Kebakaran, maka kondisi tersebut tidak dinilainya sebagai suatu temuan. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **1** | **1** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **10. Organizational Commitment (OC)** | | |
| Kompetensi Organizational Commitment dari Sdr. Abraham masih berada di bawah tuntutan jabatanya saat ini. Dengan masa kerja yang relatif masih singkat, belum cukup tertampil upayanya secara khusus dalam memperjuangkan kepentingan perusahaan. Meski demikian ia menunjukkan kepedulian, kesediaan serta upaya untuk mendukung ketetapan yang telah diambil oleh pimpinan. Di antaranya, ia mematuhi peraturan dan nilai-nilai yang ditekankan perusahaan, seperti terkait dengan integritas atau pun tanggung jawab tugas. Akan lebih mudah baginya memberikan dukungan optimal, jika terdapat keselarasan nilai dengan perusahaan. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **1** | **2** | **-1** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **11. Self Control (SCT)** | | |
| Sdr. Abraham telah menunjukkan kompetensi Self Control sesuai dengan persyaratan jabatannya saat ini. Ketika timbul emosi negatif pada dirinya, ia cukup mampu untuk mengendalikan agar tidak tertampil dalam perilakunya. Kondisi ini dialami di tempat kerjanya terdahulu, dimana dalam rapat-rapat yang diadakan ia kadang tidak setuju dengan pendapat yang diajukan pimpinan. Guna menghindari kericuhan, meski merasa geram tetapi ia berusaha menahan diri. Ia pun mencoba menyampaikan pendapat pribadinya pada kesempatan lain yang lebih memungkinkan. Hal tersebut perlu terus dijaga, mengingat keadaan emosinya yang belum sepenuhnya stabil, dan cenderung masih terpengaruh oleh situasi sesaat. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **1** | **1** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **12. Teamwork (TW)** | | |
| Kompetensi Teamwork yang dimiliki Sdr. Abraham belum memenuhi tuntutan untuk jabatannya saat ini. Sebagai pribadi ia menunjukkan kepedulian terhadap kepentingan orang lain. Hal ini merupakan modal dasar dalam menjalin suatu kerjasama. Terlihat kesediaannya untuk turut mendukung tujuan kelompok, dengan melaksanakan bagian tugasnya. Ia juga mematuhi hal-hal yang sudah disepakati bersama. Adapun tindakan tersebut dilakukan, antara lain guna memenuhi kebutuhannya agar diterima oleh lingkungan. Nantinya diharapkan ia dapat pula menunjukkan kontribusi lebih besar dalam menunjang kinerja kelompok, misalnya dengan aktif berbagi informasi dan pengalaman, atau memberikan bantuan guna kelancaran tugas sesama rekan kerja. Hal ini terkait dengan kepercayaan dirinya dalam mengambil peran. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **1** | **2** | **-1** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **13. Interpersonal Understanding (IU)** | | |
| Secara umum Sdr. Abraham telah menunjukkan kompetensi Interpersonal Understanding yang sesuai dengan kebutuhan jabatannya saat ini. Adanya kepedulian terhadap orang lain membuat ia berusaha memahami mereka. Salah satu contoh, ia mencoba melakukan bincang-bincang informal dengan para pekerja di pabrik. Dari informasi yang mereka sampaikan secara eksplisit maupun berdasarkan bahasa tubuh yang mereka tampilkan secara tersirat, ia mampu lebih menangkap gambaran kondisi yang sesungguhnya. Ia dapat memahami kekhawatiran mereka juga keinginan-keinginan mereka. Terkait dengan kompetensi ini, kepekaan emosi perlu terus diasah. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **2** | **2** | **0** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **14. Impact and Influence (IMP)** | | |
| Masih kurang tertampil kompetensi Impact and Influence Sdr. Abraham seperti yang dituntut dari jabatannya saat ini. Pada dasarnya ia memiliki ketertarikan besar untuk mempengaruhi orang lain. Hanya saja preferensi tersebut masih belum ditunjang oleh kepercayaan diri dan kemampuan komunikasi yang memadai. Sejauh ini guna memberikan keyakinan pada pihak lain, ia memaparkan data dan mengajukan peraturan sebagai dasar usulannya. Sementara itu, sulit baginya melakukan hal ini jika tidak terdapat acuan yang jelas. Ia masih perlu meningkatkan kemampuan untuk dapat mempertahankan pendapat, dengan beradu argumentasi mengenai suatu situasi yang berada pada area abu-abu. Dalam hal ini ketajaman melihat celah (kekurangan) dari pernyataan yang diajukan lawan bicara, kekritisan, serta logika berpikirnya perlu diasah lebih lanjut. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **1** | **2** | **-1** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **15. Customer Service Orientation (CSO)** | | |
| Saat ini kompetensi Customer Service Orientation yang ditunjukkan oleh Sdr. Abraham telah memenuhi kebutuhan jabatannya. Ia berusaha memberikan layanan terbaik, guna memenuhi kebutuhan mereka. Untuk itu dalam melakukan asesmen ia tidak sekedar terpaku pada panduan tugas, tetapi juga berusaha mendalami lebih jauh kondisi mereka. Ia berharap dengan diperolehnya gambaran yang lebih jelas, dapat diberikan bantuan yang tepat guna memperbaiki kondisi yang ada. Hal ini juga didorong oleh kesadaran moralnya untuk memberikan layanan sesuai dengan biaya yang telah mereka keluarkan, agar tidak mengecewakan pelanggan. Di sini sudah tertampil adanya kemauannya memahami situasi dari perspektif pelanggan. | | |
| Individual Profile | Model | Gap |
| **2** | **2** | **0** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Competency Capability (%)** | **Targeted Position : Enterprise Advisor** |
| **81%** |

**IV.C. Written and Verbal Communication Skill**

|  |
| --- |
| Meski tampak sedikit tegang ketika memasuki lingkungan baru, secara umum Sdr. Abraham mampu membawakan diri dengan memadai. Ia cukup lancar dalam menyampaikan informasi maupun mengutarakan pemikirannya. Terlihat usahanya untuk dapat tampil rileks dan membangun suasana informal. Demikian pula saat mempresentasikan materi, sesekali ia menyelingi dengan humor. Dengan cukup luwes ia juga dapat menanggapi celetukan-celetukan yang dilayangkan oleh para pendengar. Ia mencoba menjalin interaksi dengan mereka, dengan menyebar pandangan kepada mereka atau mengajukan pertanyaan retorikal. Ia juga dapat mengembangkan atau memberi penjelasan lebih jauh atas inti-inti materi yang disajikan secara tertulis. |

**Section V** **Individual Preferences in Organization**

|  |  |
| --- | --- |
| **Aspect** | **Conclusion** |
|
| Organization and Leadership |  |
| **PROCESSING** - He can take an idea or a project and follow through from start to finish. While he prefers changing roles and responsibilities, he will stick to a routine that is necessary to fulfill a need.  **CREATING** - He likes to use his creativity to perfect basic concepts that other team members develop. He can oversee and help keep accountability in areas that others may compromise.  **RELATING** – He is a naturally friendly and caring individual who is very approachable. Others feel very comfortable coming to him and he makes friends very easily. He is frequently called on when there is a need to network with others to get a project done. |

|  |  |
| --- | --- |
| Section VI | Learning Preferences and Recommendation on Individual Development |

**VII.A. Learning Preferences**

|  |
| --- |
| **Learning Preferences Graph** |
|  |
| **Individual Learning Preference** |
| A person with **Abstract Conceptualization & Observation** learning style would learn a new task/ job in a more effective manner by observing others in performing their jobs. He/ she would feel more comfortable by mastering the theory/ concept first before getting himself/ herself involved in that particular task/ job. For him/ her, theory and concepts have more logical values than performing new tasks/ jobs directly. Generally, a person with this learning style has abilities to understand broad information, and conclude it into a logical way of thinking. This type of learning style is suitable for careers in the area of information, research, mathematics, and science. |
| **Recommendation on Individual Development** |
| The most appropriate development method for a person with Abstract Conceptualization & Observation learning style is by observing his/ her colleagues/ team members in performing their tasks/ handling new situations, and then provides him/ her with opportunities to review and analyze his/ her observation. Other learning methods, such as lecturing, book reading, as well as performing a research would support his/ her self-development effectively. |

# VII.B. Recommendation on Self-Development and Formal Development

# VII.B.1. Self Development

| **Competency Gaps/ Not Compatible** | **Recommended Development Plan** |
| --- | --- |
| Achievement Orientation, Initiative | Sdr. Abraham diminta berlatih dan berusaha memacu diri dengan terus mencari peluang perbaikan dan menetapkan target kerja yang lebih menantang dari waktu ke waktu. Hal ini akan lebih mudah jika sejalan dan didukung oleh minat pribadinya di bidang Community Development, sehingga dapat menumbuhkan motivasi internal. |
| Self Confidence | Setelah diberikan masukan mengenai potensi yang dimiliki, meminta Sdr. Abraham untuk mengingat dan memaknai prestasi yang telah dicapainya selama ini. Tidak terbatas pada hasil kerja, tetapi dapat pula keberhasilannya dalam membantu atau mengembangkan pihak lain. |
| Teamwork, Organizational Commitment | Meminta Sdr. Abraham untuk mengoptimalkan potensi pribadinya dengan mengambil peran aktif dalam mendukung tujuan kelompok kerja maupun perusahaan. Koordinasi dengan sesama rekan kerja dan pihak-pihak terkait lainnya juga sangat diperlukan agar terjadi keselarasan tindakan bersama. |

**VII.B.2. Formal Development**

| **Competency Gaps/ Not Compatible** | **Training, Courses, Seminar, or Workshop** |
| --- | --- |
| Self Confidence, Achievement Oriented, Initiative | Pengenalan dan Pengembangan Pribadi  Workshop Continuous Improvement |
| Impact and Influence | Negotiation Skill |