

Laporan Hasil Umpan Balik 360°

Periode : 2020

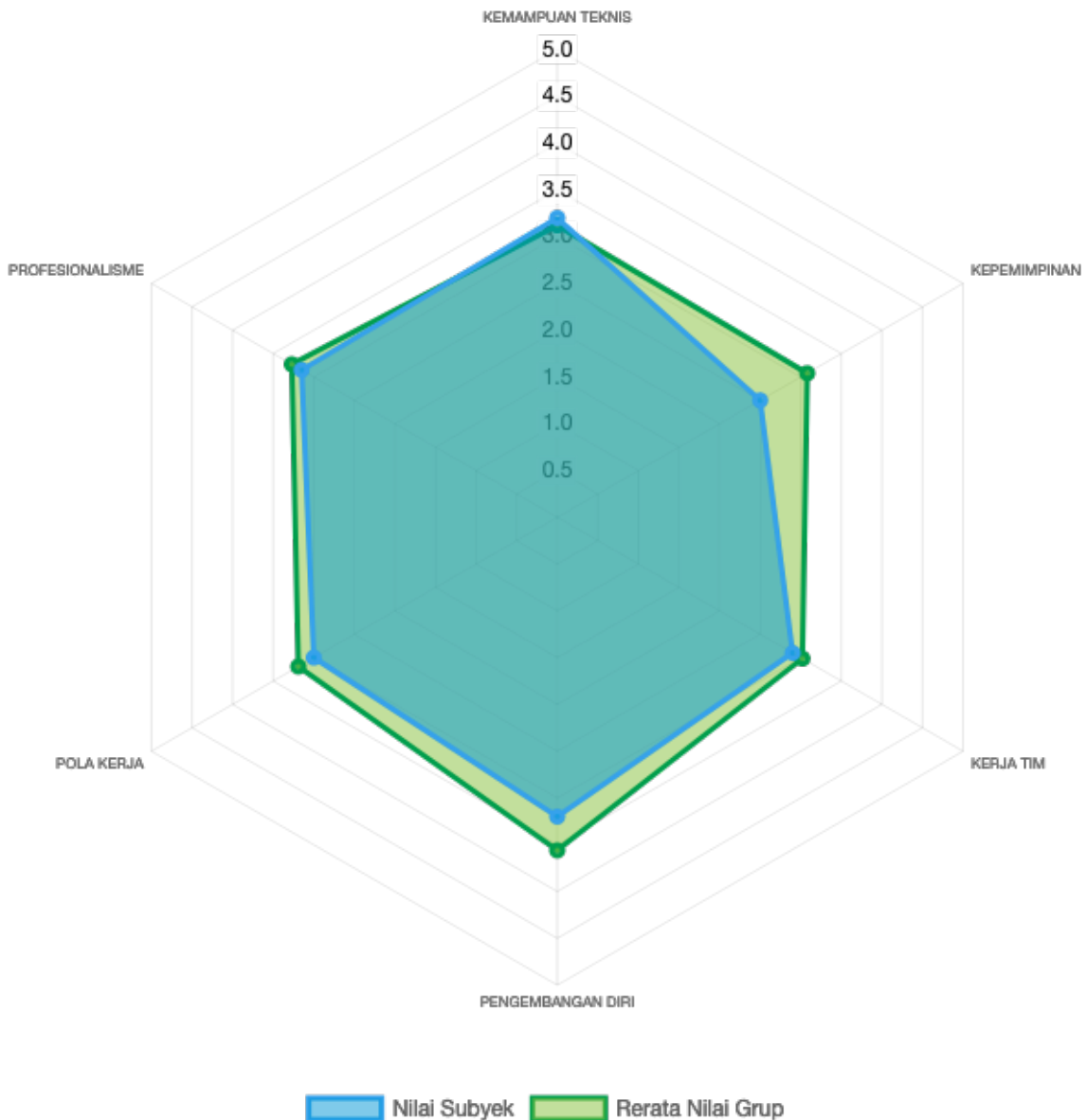
Nama Karyawan
NAMA PERUSAHAAN

Nilai Akhir
2.95

Peringkat *)
4
dari total Subyek 5 orang

*) Subyek dengan nilai yang sama memiliki peringkat yang sama

DIAGRAM HASIL NILAI SUBYEK vs RERATA NILAI GRUP per ASPEK



TABEL HASIL NILAI SUBYEK vs RERATA NILAI GRUP per ASPEK

**Urutan Aspek berdasarkan bobot terbesar*

Aspek	Subyek	Grup	Selisih
KEPEMIMPINAN	2.50	3.08	-0.58
POLA KERJA	3.00	3.19	-0.19
PROFESIONALISME	3.15	3.27	-0.12
KERJA TIM	2.90	3.02	-0.12
PENGEMBANGAN DIRI	3.20	3.56	-0.36
KEMAMPUAN TEKNIS	3.20	3.12	0.08

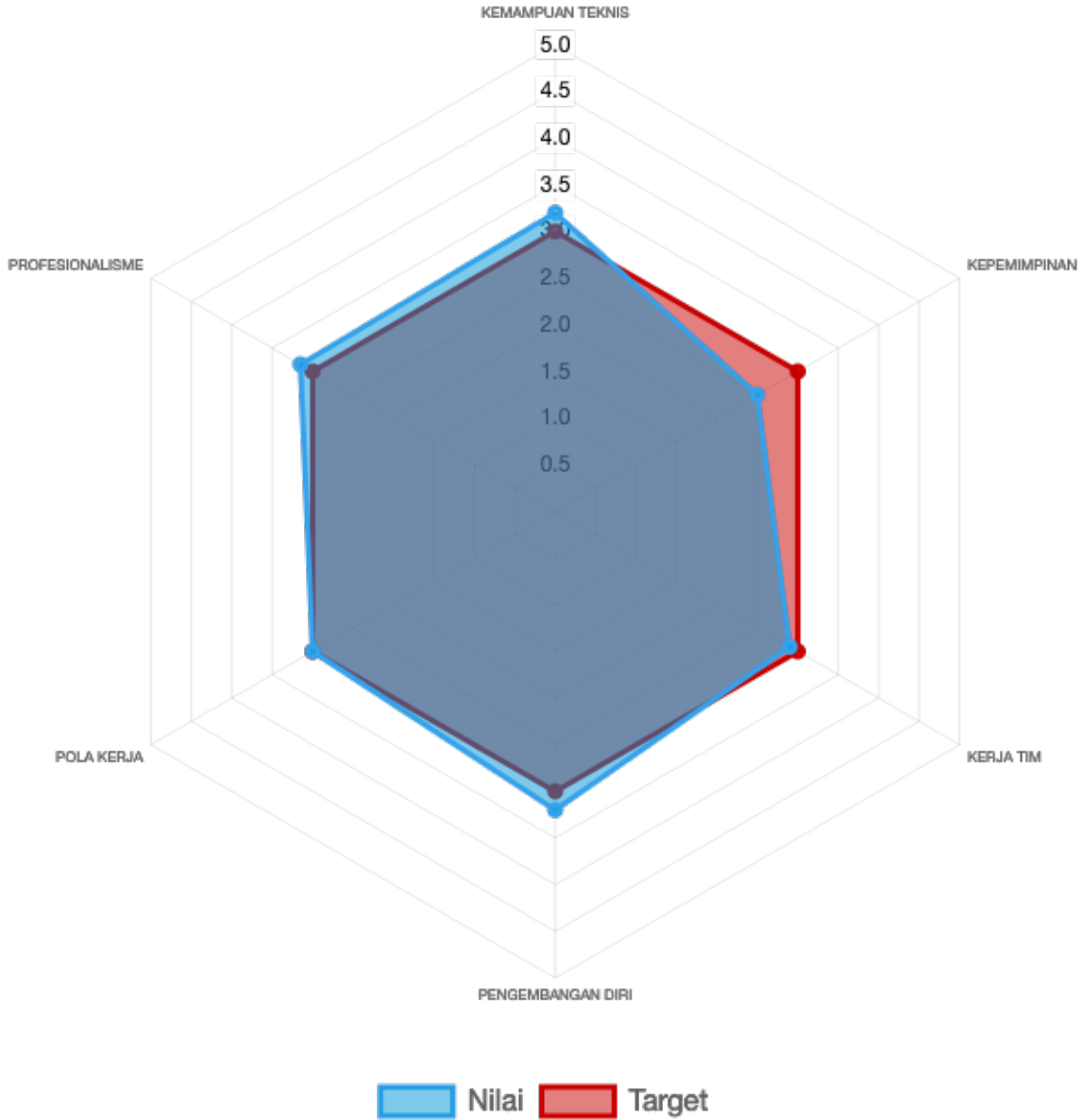
NILAI AKHIR SUBYEK

2.95

RERATA NILAI AKHIR GRUP

3.18

DIAGRAM HASIL PENILAIAN vs TARGET per ASPEK



TABEL HASIL PENILAIAN vs TARGET per ASPEK

**Urutan Aspek berdasarkan bobot terbesar*

Aspek	Target	Nilai	Nilai x Bobot
KEPEMIMPINAN	3.00	2.50	0.50
POLA KERJA	3.00	3.00	0.60
PROFESIONALISME	3.00	3.15	0.63
KERJA TIM	3.00	2.90	0.58
PENGEMBANGAN DIRI	3.00	3.20	0.32
KEMAMPUAN TEKNIS	3.00	3.20	0.32
NILAI AKHIR			2.95

Ikhtisar kekuatan utama dan indikator yang perlu ditingkatkan

Tujuan dari Penilaian 360 adalah sebagai sarana pengembangan diri dan membantu dalam pencapaian karir. Anda mendapatkan umpan balik pada 9 indikator kompetensi yang berbeda. Namun kami menyarankan Anda untuk fokus terhadap Kekuatan Utama dan indikator yang perlu ditingkatkan.

Kekuatan Utama ditentukan dari gap (selisih) terkecil antara nilai yang diperoleh dibandingkan dengan target, atau bahkan yang lebih dari target. Sedangkan Indikator yang perlu ditingkatkan ditentukan dari gap (selisih) terbesar dibandingkan dengan target. Berikut ini adalah daftar 3 Kekuatan Utama dan 3 Indikator yang perlu ditingkatkan.

3 Kekuatan Utama :

Integritas

Continues Learning

Penyelesaian Pekerjaan

3 Indikator yang perlu ditingkatkan :

Pembuatan Keputusan

Berpikir Strategik

Pengembangan Tim




KEKUATAN UTAMA

Memaksimalkan kekuatan utama adalah cara yang terbaik untuk mengembangkan kinerja. Ketika mengetahui apa saja kekuatan Anda, akan lebih mudah untuk mencari tahu cara terbaik untuk menggunakannya bahkan mengembangkannya.

Rekan kerja Anda telah menilai beberapa indikator kompetensi dibawah ini sebagai kekuatan utama Anda.

Silakan mempelajari penilaian-penilaian dari rekan kerja ataupun mendiskusikannya dengan atasan.

Tabel Nilai Kekuatan Utama




No.	Indikator Kompetensi	Kinerja Saat Ini vs Target	
		Rendah	Istimewa
1.	Integritas		
		Lebih target : 0.30	
2.	Continues Learning		
		Lebih target : 0.20	
3.	Penyelesaian Pekerjaan		
		Lebih target : 0.20	

Indikator Kompetensi yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan

Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan oleh para penilai, mereka memandang bahwa Anda perlu memprioritaskan beberapa indikator kompetensi untuk ditingkatkan. Hasil nilai Indikator kompetensi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan agar dapat mencapai target atau akan lebih memaksimalkan kinerja Anda jika sudah sesuai dengan target.

Silakan mempelajari penilaian-penilaian tersebut atau mendiskusikannya dengan atasan.

Tabel Indikator Kompetensi yang prioritas perlu ditingkatkan

No.	Indikator Kompetensi	Peningkatan yang Diperlukan	
		Kecil	Besar
1.	Pembuatan Keputusan		
		Diperlukan peningkatan : 0.5	
2.	Berpikir Strategik		
		Diperlukan peningkatan : 0.5	
3.	Pengembangan Tim		
		Diperlukan peningkatan : 0.1	

Tabel Hasil Penilaian vs Target per Indikator Kompetensi

No.	Indikator Kompetensi	Nilai	Target	Tingkat Kesesuaian
1.	Pembuatan Keputusan	2.50	3.00	★★★★☆
2.	Berpikir Strategik	2.50	3.00	★★★★☆
3.	Fokus Pada Kinerja	3.00	3.00	★★★★☆
4.	Penyelesaian Masalah	3.00	3.00	★★★★☆
5.	Fokus Pada Mutu/kualitas	3.00	3.00	★★★★☆
6.	Integritas	3.30	3.00	★★★★☆
7.	Pengembangan Tim	2.90	3.00	★★★★☆
8.	Continues Learning	3.20	3.00	★★★★☆
9.	Penyelesaian Pekerjaan	3.20	3.00	★★★★☆

Tabel hal.: 1 / 1

Tabel Hasil Penilaian

Berikut ini adalah Tabel Hasil Penilaian dari para penilai yang dikelompokkan sesuai hubungan kerja. Termasuk diri Anda sendiri (jika diminta untuk menilai).

Jika dalam 1 jenis Hubungan Kerja, Penilainya lebih dari 1, maka Nilai yang tercantum adalah Nilai Rata-rata.

Nilai yang tercantum juga merupakan hasil dari pembobotan tiap Hubungan Kerja yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan Anda.

Tabel Hasil Penilaian Menurut Hubungan Kerja

Keterangan :

- Nilai dengan warna hijau bermakna penilai memberi Anda nilai sesuai atau melebihi target.
- Nilai dengan warna orange bermakna penilai memberi Anda nilai dibawah target dengan selisih kurang dari atau sama dengan 1 poin.
- Nilai dengan warna merah bermakna penilai memberi Anda nilai dibawah target dengan selisih lebih dari 1 poin.
- DS = Diri Sendiri; AL = Atasan Langsung; RS = Rekan Setingkat; BL = Bawahan Langsung; ATL = Atasan Tidak Langsung; KM = Konsumen / Masyarakat;

Indikator Kompetensi	Nilai Akhir	DS	AL	RS	BL	ATL
Pembuatan Keputusan	2.50	3.00	2.00	4.00	2.00	2.00
Berpikir Strategik	2.50	3.00	2.00	4.00	2.00	2.00
Fokus Pada Kinerja	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00
Penyelesaian Masalah	3.00	4.00	2.00	5.00	3.00	2.00
Fokus Pada Mutu/kualitas	3.00	3.00	3.00	4.00	3.00	2.00

Tabel hal.: 1 / 2

Tabel Hasil Penilaian Menurut Hubungan Kerja

Keterangan :

- Nilai dengan warna hijau bermakna penilai memberi Anda nilai sesuai atau melebihi target.
- Nilai dengan warna orange bermakna penilai memberi Anda nilai dibawah target dengan selisih kurang dari atau sama dengan 1 poin.
- Nilai dengan warna merah bermakna penilai memberi Anda nilai dibawah target dengan selisih lebih dari 1 poin.
- DS = Diri Sendiri; AL = Atasan Langsung; RS = Rekan Setingkat; BL = Bawahan Langsung; ATL = Atasan Tidak Langsung; KM = Konsumen / Masyarakat;

Indikator Kompetensi	Nilai Akhir	DS	AL	RS	BL	ATL
Integritas	3.30	3.00	2.00	5.00	4.00	3.00
Pengembangan Tim	2.90	4.00	3.00	4.00	2.00	2.00
Continues Learning	3.20	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00
Penyelesaian Pekerjaan	3.20	4.00	4.00	4.00	2.00	2.00

Tabel hal.: 2 / 2

Komentar, Saran dan Rekomendasi

Baik Anda sendiri maupun rekan kerja (responden) telah memberikan pandangan atas kinerja Anda dalam satu periode terakhir. Pandangan-pandangan dapat berupa komentar, saran dan atau rekomendasi.

Silakan dipelajari agar dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan diri Anda.

Pandangan Anda Sendiri:

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras euismod suscipit massa vitae auctor. Maecenas et consectetur enim, sed feugiat erat. Donec eu elit at lorem bibendum ultrices a ut neque. Phasellus scelerisque tristique porta. Nulla sit amet orci massa. Morbi convallis tellus sed neque tincidunt, eget sagittis purus tempus. Proin consequat ligula vel purus auctor commodo. Nullam ultricies eget est at posuere. Duis nec leo dolor. Sed rhoncus molestie nisl, vel sodales nisi

Pandangan Responden :

Responden - 1

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras euismod suscipit massa vitae auctor. Maecenas et consectetur enim, sed feugiat erat. Donec eu elit at lorem bibendum ultrices a ut neque. Phasellus scelerisque tristique porta. Nulla sit amet orci massa. Morbi convallis tellus sed neque tincidunt, eget sagittis purus tempus. Proin consequat ligula vel purus auctor commodo. Nullam ultricies eget est at posuere. Duis nec leo dolor. Sed rhoncus molestie nisl, vel sodales nisi

Responden - 2

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras euismod suscipit massa vitae auctor. Maecenas et consectetur enim, sed feugiat erat. Donec eu elit at lorem bibendum ultrices a ut neque. Phasellus scelerisque tristique porta. Nulla sit amet orci massa.

Responden - 3

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras euismod suscipit massa vitae auctor. Maecenas et consectetur enim, sed feugiat erat. Donec eu elit at lorem bibendum ultrices a ut neque.

Responden - 4

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras euismod suscipit massa vitae auctor. Maecenas et consectetur enim, sed feugiat erat. Donec eu elit at lorem bibendum ultrices a ut neque. Phasellus scelerisque tristique porta. Nulla sit amet orci massa. Morbi convallis tellus sed neque tincidunt, eget sagittis purus tempus. Proin consequat ligula vel purus auctor commodo.

HALAMAN LAMPIRAN

RENCANA PENGEMBANGAN INDIVIDU KARYAWAN

INDIVIDUAL DEVELOPMENT PLAN

NAMA :
 JABATAN :
 BAGIAN/BIDANG :

Dibuat tanggal :

RENCANA PENGEMBANGAN	TUJUAN PENGEMBANGAN	KOMPETENSI YANG DIKEMBANGKAN	Nilai Saat ini	Target	AKTIFITAS PENGEMBANGAN	SUMBER DAYA	KERANGKA WAKTU	
	Tujuan dan sasaran pengembangan secara garis besar	Kompetensi/skill yang akan dikembangkan	Hasil Penilaian terakhir	Target Nilai	Metode & Kegiatan pengembangan	Keuangan, penyelenggara, alat2, dll.	Mulai	Akhir
Jangka Pendek (1 tahun) <i>Program yang harus segera dilakukan untuk meningkatkan kinerja saat ini.</i>								
Jangka Menengah (2 tahun) <i>Program yang dilakukan untuk posisi saat ini dan yang akan datang.</i>								
Jangka Panjang (3 tahun atau lebih) <i>Program yang dilakukan untuk peningkatan karir jangka panjang.</i>								

File template excel dapat didownload di www.springup360.id

Keterangan Penilaian

Penilaian diberikan oleh :

Diri Sendiri	1 responden	Bobot : 10 %
Atasan Langsung	1 responden	Bobot : 30 %
Rekan setingkat	1 responden	Bobot : 20 %
Bawahan Langsung	1 responden	Bobot : 20 %
Atasan Tidak Langsung	1 responden	Bobot : 20 %

Sistem Penilaian

Sistem penilaian springup360.id menggunakan Skala Likert, yaitu penilai memberikan nilai antara 1 s/d 5 untuk setiap indikator kompetensi. Penilai memberikan nilai berdasarkan persepsi atau hasil amatan atas perilaku subyek yang dinilai dalam bekerja selama periode tertentu.

Nilai	1	2	3	4	5
Makna	Sangat Perlu Ditingkatkan	Masih Perlu Ditingkatkan	Cukup	Memuaskan	Sangat Memuaskan

Anda memerlukan bantuan atau penjelasan hasil? Silakan hubungi kami melalui :

Email : support@springup360.id

WA : 081.22700.8833

Daftar Pertanyaan pada Kuesioner

Berikut ini adalah daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden/penilai. Untuk setiap Indikator Kompetensi diwakili oleh 1 buah pertanyaan.

Indikator Kompetensi:

1. *PEMBUATAN KEPUTUSAN*

Ybs mampu melakukan analisis yang mendalam dalam pengambilan keputusan dengan mempertimbangkan berbagai aspek secara penuh keyakinan.

2. *BERPIKIR STRATEGIK*

Ybs dapat mengembangkan strategi jangka pendek dan jangka panjang

3. *FOKUS PADA KINERJA*

Ybs selalu dapat mempertahankan kinerja yang tinggi dalam kondisi apapun.

4. *PENYELESAIAN MASALAH*

Ybs dapat secara efektif mengidentifikasi masalah, menjabarkan masalah dan memberikan berbagai alternatif solusinya

5. *FOKUS PADA MUTU/KUALITAS*

Ybs selalu berusaha untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik

6. *INTEGRITAS*

Tidak pernah melanggar etika dan apa yang disampaikan selalu konsisten antara rasa, kata dan perilaku dimanapun dan di segala kondisi

7. *PENGEMBANGAN TIM*

Ybs memiliki cara yang efektif untuk mengarahkan tim dalam mencapai tujuan bersama

8. *CONTINUES LEARNING*

Ybs memiliki kemauan untuk belajar dan menambah ilmu secara konsisten dan mandiri

9. *PENYELESAIAN PEKERJAAN*

Ybs dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan instruksi dan target yang diterima



www.springup360.id