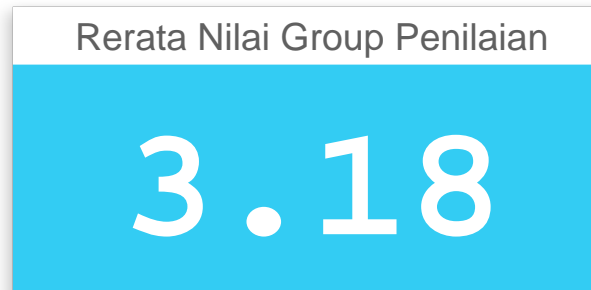


# Laporan Hasil Umpan Balik 360°

Periode : 2020

**Contoh Group**  
NAMA PERUSAHAAN

## Ikhtisar Penilaian : Contoh Group



Hasil nilai di atas merupakan rerata dari hasil nilai seluruh SDM dalam Group Penilaian Contoh Group yang telah diperhitungkan berdasarkan bobot setiap aspek kompetensi yang telah ditetapkan. Jika dibandingkan dengan target (**3.00**), nilai tersebut di atas menunjukkan bahwa tim kerja dalam Group Penilaian sebagian besar telah memiliki kompetensi yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk keperluan pengembangan SDM, perlu dipelajari lebih detail pada halaman-halaman berikutnya laporan ini.

### Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah

Nilai Tertinggi : 4.17

Nama Karyawan 3

Nilai Terendah : 2.02

Nama Karyawan 2

Dari data tersebut, kesenjangan nilai antara yang tertinggi dengan yang terendah adalah sebesar **2.15**. Hal ini menggambarkan bahwa perbedaan tingkat kompetensi antar SDM sangat lebar, sehingga program pengembangan SDM lebih fokus pada individu terutama yang tingkat kompetensinya tertinggal. Meski program pengembangan secara tim/group juga tetap dijalankan untuk menjaga kohesifitas dan pencapaian tingkat kinerja tim .

## Hasil Penilaian per Aspek

Nilai Tertinggi dan Nilai Terendah

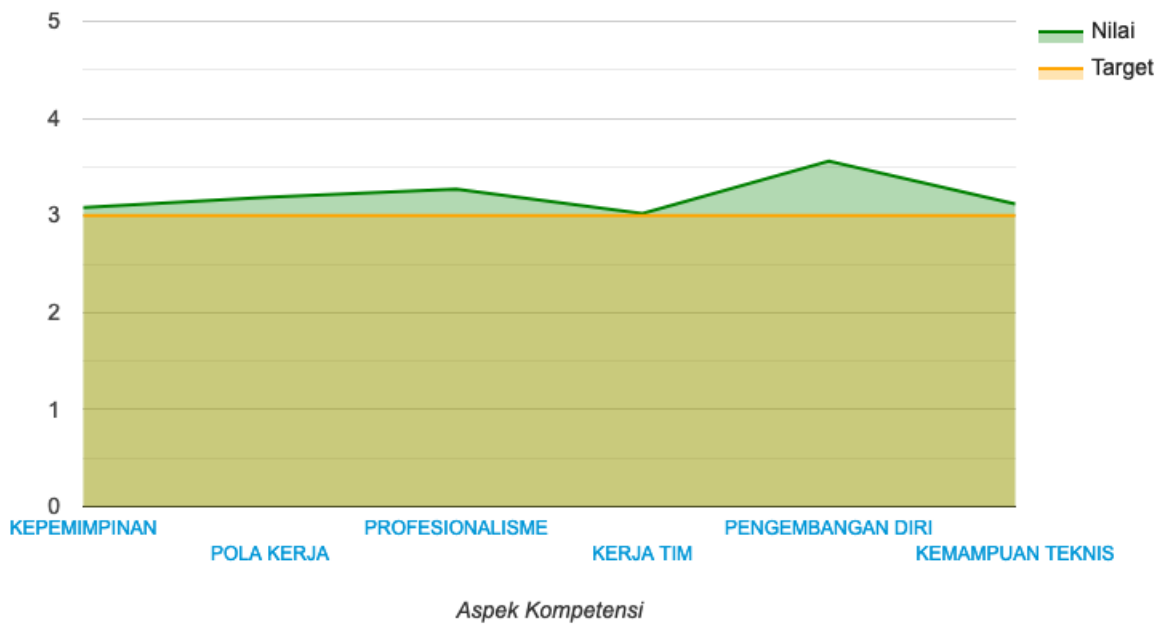
Aspek Nilai Tertinggi : 3.56

Aspek Nilai Terendah : 3.02

PENGEMBANGAN DIRI

KERJA TIM

### GRAFIK HASIL PENILAIAN vs TARGET per ASPEK



Dari grafik di atas, semua aspek telah memenuhi target/standard bahkan melebihinya. Oleh karena itu program pengembangan SDM lebih fokus untuk menjaga konsistensi kinerja dan mempersiapkan SDM dalam menghadapi tingkat kompetensi dengan target/standard yang lebih tinggi.

## TABEL HASIL RERATA NILAI GROUP vs TARGET per ASPEK

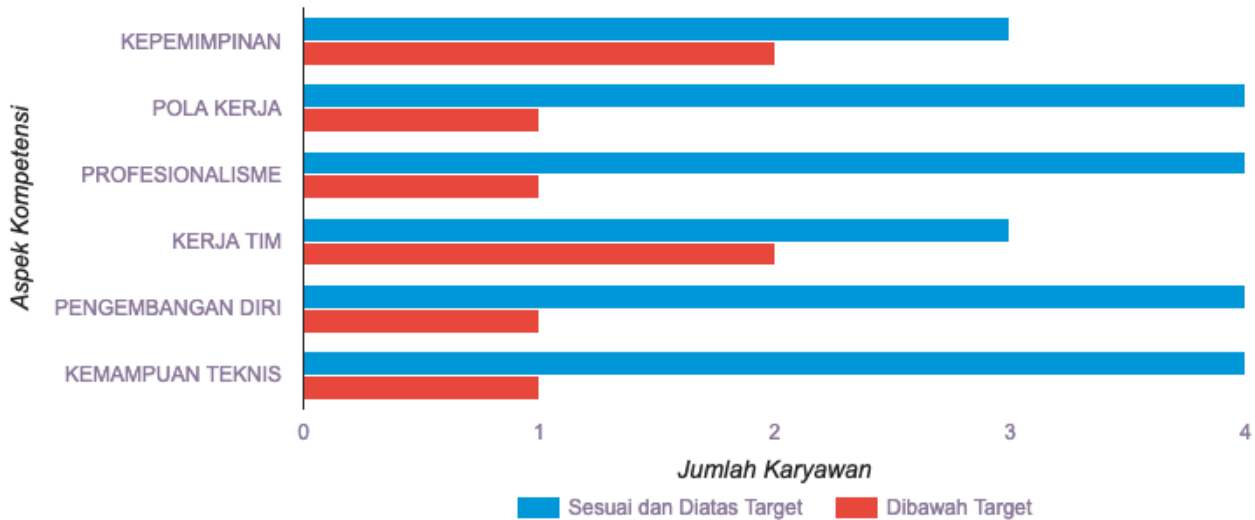
*\*Urutan Aspek berdasarkan bobot terbesar*

Aspek	Nilai Rerata	Target	Selisih
KEPEMIMPINAN	3.08	3.00	0.08
POLA KERJA	3.19	3.00	0.19
PROFESIONALISME	3.27	3.00	0.27
KERJA TIM	3.02	3.00	0.02
PENGEMBANGAN DIRI	3.56	3.00	0.56
KEMAMPUAN TEKNIS	3.12	3.00	0.12

**RERATA NILAI AKHIR GROUP**

**3.18**

## GRAFIK HASIL PENILAIAN vs TARGET per ASPEK



Dari grafik di atas, terdapat 2 aspek yang memiliki jumlah SDM dengan pencapaian masih di bawah target/standard yang terbesar, sejumlah 2 orang pada aspek tersebut. Program pengembangan SDM terkait aspek tersebut diprioritaskan untuk mempersempit gap/kesenjangan kinerja tim dengan target/sasaran secara signifikan. Sedangkan untuk 4 aspek lainnya yang masih terdapat SDM dengan pencapaian di bawah target/standard sebaiknya program pengembangan tetap dilakukan agar kinerja tim sesuai sasaran yang diharapkan.

## Ikhtisar Kekuatan Utama dan Indikator yang Perlu Ditingkatkan

Tujuan dari Penilaian 360 adalah sebagai sarana pengembangan SDM. Tim kerja Contoh Group mendapatkan umpan balik pada 9 indikator kompetensi yang berbeda. Namun kami menyarankan 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 :

Continues Learning

Fokus Pada Kinerja

Integritas

### 3 Indikator yang perlu ditingkatkan :

Pembuatan Keputusan


Pengembangan Tim

Penyelesaian Masalah

## 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.




Tabel Nilai Kekuatan Utama

No.	Indikator Kompetensi	Rerata Nilai Group vs Target	
		Rendah	Istimewa
1.	Continues Learning		
		Lebih target : 0.56	
2.	Fokus Pada Kinerja		
		Lebih target : 0.28	
3.	Integritas		
		Lebih target : 0.28	

## INDIKATOR YANG PERLU DITINGKATKAN

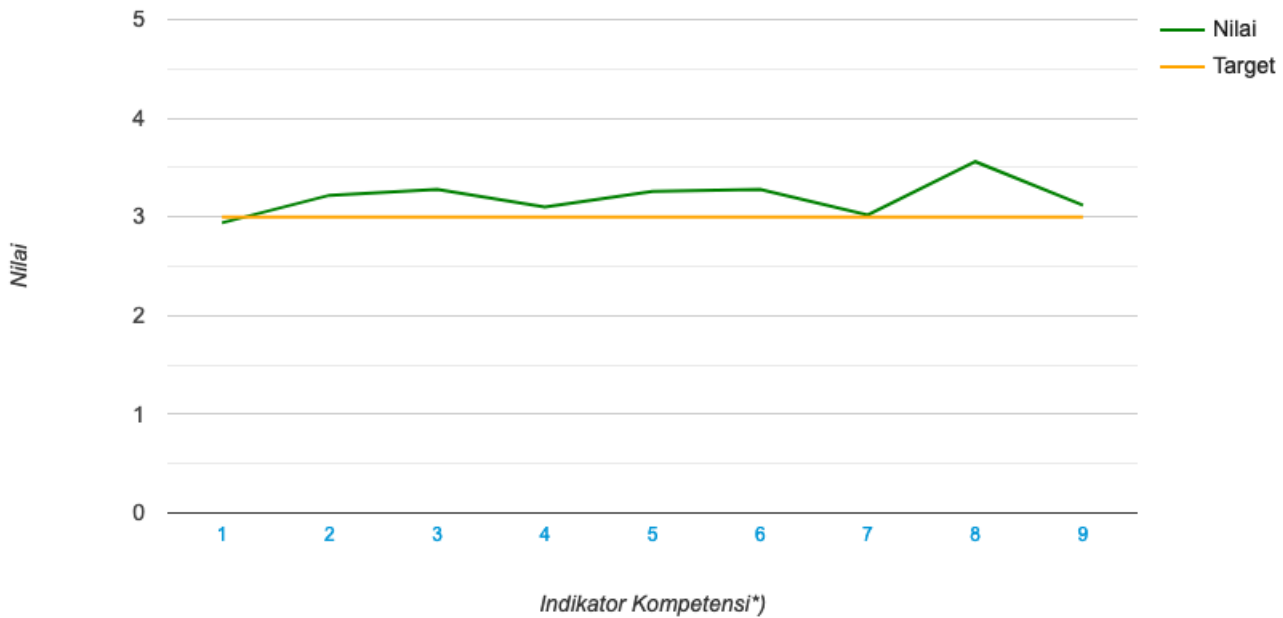
Berdasarkan hasil penilaian yang telah dilakukan oleh para penilai, mereka memandang bahwa group ini perlu memprioritaskan beberapa indikator kompetensi untuk ditingkatkan. Hasil nilai Indikator kompetensi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan agar dapat mencapai target atau akan lebih memaksimalkan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

Tabel Indikator Kompetensi yang prioritas perlu ditingkatkan

No.	Indikator Kompetensi	Peningkatan yang Diperlukan	
		Kecil	Besar
1.	Pembuatan Keputusan		
		Diperlukan peningkatan : 0.06	
2.	Pengembangan Tim		
		Sudah melebihi target : 0.02	
3.	Penyelesaian Masalah		
		Sudah melebihi target : 0.1	

## Hasil Penilaian per Indikator

### GRAFIK HASIL PENILAIAN vs TARGET per INDIKATOR



*\*) Nomor urut pada sumbu Indikator Kompetensi sesuai urutan tabel pada halaman berikut.*



## Tabel Hasil Penilaian vs Target per Indikator Kompetensi

No.	Indikator Kompetensi	Nilai	Target	Tingkat Kesesuaian
1.	Pembuatan Keputusan	2.94	3	★★★★★
2.	Berpikir Strategik	3.22	3	★★★★★
3.	Fokus Pada Kinerja	3.28	3	★★★★★
4.	Penyelesaian Masalah	3.10	3	★★★★★
5.	Fokus Pada Mutu/kualitas	3.26	3	★★★★★
6.	Integritas	3.28	3	★★★★★
7.	Pengembangan Tim	3.02	3	★★★★★
8.	Continues Learning	3.56	3	★★★★★
9.	Penyelesaian Pekerjaan	3.12	3	★★★★★

Tabel hal.: 1 / 1

*HALAMAN LAMPIRAN*

## RENCANA PENGEMBANGAN TIM KERJA

### WORK TEAM DEVELOPMENT PLAN

NAMA TEAM :

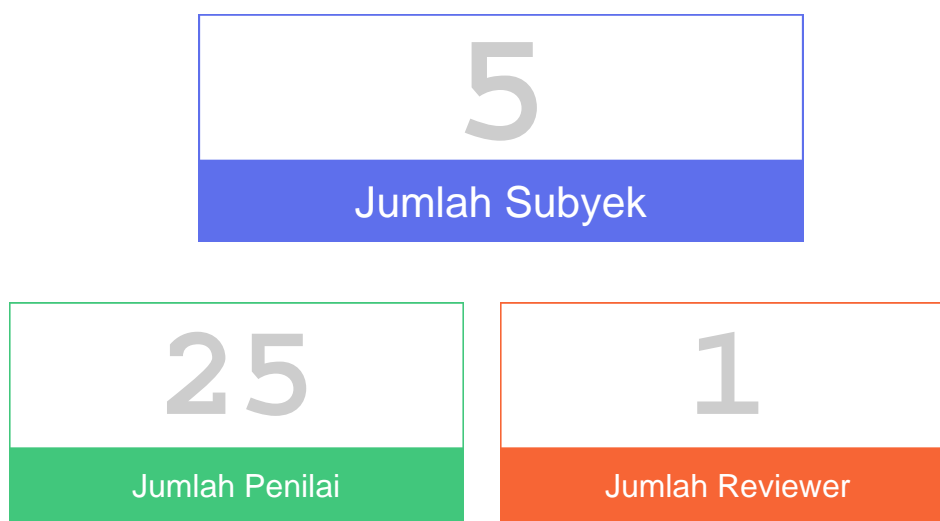
BAGIAN/BIDANG :

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](http://www.springup360.id)

## Data Penilaian Contoh Group



Penilaian diberikan oleh :

Diri Sendiri	responden	Bobot : 10 %
Atasan Langsung	responden	Bobot : 30 %
Rekan setingkat	responden	Bobot : 20 %
Bawahan Langsung	responden	Bobot : 20 %
Atasan Tidak Langsung	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](mailto: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](http://www.springup360.id)