**Laporan Hasil Asesmen Kompetensi**

PT Astra International Tbk

Divisi Corporate Security



Nama Karyawan : ${nama\_karyawan}

Departemen : ${departemen}

Fungsi : ${fungsi}

|  |
| --- |
| **Proses Asesmen** |

|  |  |
| --- | --- |
| Asesmen dilakukan untuk memetakan kompetensi dari karyawan divisi corporate security di PT Astra International Tbk. Asesmen dilakukan dengan metode survey 360 yang merupakan sebuah metode evaluasi yang melibatkan pengumpulan nilai dari berbagai pihak yang berinteraksi dengan seseorang di lingkungan kerja atau organisasi. | Poin yang diperoleh |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Tanggapan Survei dilihat berdasarkan Gap Kompetensi** | | | | | | | |
| **Kompetensi** | | **Atasan**  **${atasan\_weight}%** | **Diri ${diri\_weight}%** | **Rekan Kerja ${rekan\_kerja\_weight}%** | **Bawahan ${bawahan\_weight}%** | **Actual Level** | **Required Level** | **Gap ↑** |
| * Risk Management | | **${risk\_management\_atasan}** | **${risk\_management\_self}** | **${risk\_management\_rekan\_kerja}** | **${risk\_management\_bawahan}** | **${risk\_management\_actual}** | **${risk\_management\_required}** | **${risk\_management\_gap}** |
| * Business Continuity | | **${business\_continuity\_atasan}** | **${business\_continuity\_self}** | **${business\_continuity\_rekan\_kerja}** | **${business\_continuity\_bawahan}** | **${business\_continuity\_actual}** | **${business\_continuity\_required}** | **${business\_continuity\_gap}** |
| * Personnel Management | | **${personnel\_management\_atasan}** | **${personnel\_management\_self}** | **${personnel\_management\_rekan\_kerja}** | **${personnel\_management\_bawahan}** | **${personnel\_management\_actual}** | **${personnel\_management\_required}** | **${personnel\_management\_gap}** |
| * Global & Technological Awareness | | **${global\_tech\_awareness\_atasan}** | **${global\_tech\_awareness\_self}** | **${global\_tech\_awareness\_rekan\_kerja}** | **${global\_tech\_awareness\_bawahan}** | **${global\_tech\_awareness\_actual}** | **${global\_tech\_awareness\_required}** | **${global\_tech\_awareness\_gap}** |
| * Physical Security | | **${physical\_security\_atasan}** | **${physical\_security\_self}** | **${physical\_security\_rekan\_kerja}** | **${physical\_security\_bawahan}** | **${physical\_security\_actual}** | **${physical\_security\_required}** | **${physical\_security\_gap}** |
| * Practical Security | | **${practical\_security\_atasan}** | **${practical\_security\_self}** | **${practical\_security\_rekan\_kerja}** | **${practical\_security\_bawahan}** | **${practical\_security\_actual}** | **${practical\_security\_required}** | **${practical\_security\_gap}** |
| * Cyber Security | | **${cyber\_security\_atasan}** | **${cyber\_security\_self}** | **${cyber\_security\_rekan\_kerja}** | **${cyber\_security\_bawahan}** | **${cyber\_security\_actual}** | **${cyber\_security\_required}** | **${cyber\_security\_gap}** |
| * Investigation & Case Management | | **${investigation\_case\_mgmt\_atasan}** | **${investigation\_case\_mgmt\_self}** | **${investigation\_case\_mgmt\_rekan\_kerja}** | **${investigation\_case\_mgmt\_bawahan}** | **${investigation\_case\_mgmt\_actual}** | **${investigation\_case\_mgmt\_required}** | **${investigation\_case\_mgmt\_gap}** |
| * Business Intelligence | | **${business\_intelligence\_atasan}** | **${business\_intelligence\_self}** | **${business\_intelligence\_rekan\_kerja}** | **${business\_intelligence\_bawahan}** | **${business\_intelligence\_actual}** | **${business\_intelligence\_required}** | **${business\_intelligence\_gap}** |
| * Basic Intelligent | | **${basic\_intelligence\_atasan}** | **${basic\_intelligence\_self}** | **${basic\_intelligence\_rekan\_kerja}** | **${basic\_intelligence\_bawahan}** | **${basic\_intelligence\_actual}** | **${basic\_intelligence\_required}** | **${basic\_intelligence\_gap}** |
| * Mass & Conflict Management | | **${mass\_conflict\_mgmt\_atasan}** | **${mass\_conflict\_mgmt\_self}** | **${mass\_conflict\_mgmt\_rekan\_kerja}** | **${mass\_conflict\_mgmt\_bawahan}** | **${mass\_conflict\_mgmt\_actual}** | **${mass\_conflict\_mgmt\_required}** | **${mass\_conflict\_mgmt\_gap}** |
| * Legal & Compliance | | **${legal\_compliance\_atasan}** | **${legal\_compliance\_self}** | **${legal\_compliance\_rekan\_kerja}** | **${legal\_compliance\_bawahan}** | **${legal\_compliance\_actual}** | **${legal\_compliance\_required}** | **${legal\_compliance\_gap}** |
| * Disaster Management | | **${disaster\_management\_atasan}** | **${disaster\_management\_self}** | **${disaster\_management\_rekan\_kerja}** | **${disaster\_management\_bawahan}** | **${disaster\_management\_actual}** | **${disaster\_management\_required}** | **${disaster\_management\_gap}** |
| * Search and Rescue (SAR) | | **${sar\_atasan}** | **${sar\_self}** | **${sar\_rekan\_kerja}** | **${sar\_bawahan}** | **${sar\_actual}** | **${sar\_required}** | **${sar\_gap}** |
| * Assessor | | **${assessor\_atasan}** | **${assessor\_self}** | **${assessor\_rekan\_kerja}** | **${assessor\_bawahan}** | **${assessor\_actual}** | **${assessor\_required}** | **${assessor\_gap}** |

|  |
| --- |
| **Kriteria Rekomendasi** |
| Kriteria rekomendasi diberikan berdasarkan jumlah kompetensi yang terpenuhi dari standar kompetensi, dengan ketentuan sebagai berikut: |

|  |  |
| --- | --- |
| **Rekomendasi** | |
| **100 %** | * **Memenuhi kriteria jabatan saat ini**   Semua kompetensi terpenuhi atau melebihi standar yang ditetapkan dan tidak ada kompetensi yang di bawah level target |
| **75% - 87,5 %** | * **Cukup memenuhi kriteria jabatan saat ini**   Terdapat 1 - 2 kompetensi yang perlu dikembangkan |
| **37,5 % - 62,5 %** | * **Kurang memenuhi kriteria jabatan saat ini**   Terdapat 3 - 5 kompetensi yang perlu dikembangkan |
| **<37,5 %** | * **Belum memenuhi kriteria jabatan saat ini**   Terdapat > 5 kompetensi yang perlu dikembangkan |

|  |
| --- |
| **Kesimpulan** |
| * Memenuhi kriteria jabatan saat ini ${kesimpulan\_100\_checked} |
| * Cukup memenuhi kriteria jabatan saat ini ${kesimpulan\_75\_checked} |
| * Kurang memenuhi kriteria jabatan saat ini ${kesimpulan\_37\_checked} |
| * Belum memenuhi kriteria jabatan saat ini ${kesimpulan\_0\_checked} |

|  |
| --- |
| **Ringkasan Hasil Asesmen** |
| Kekuatan:  Berdasarkan hasil asesmen kompetensi, **${nama\_karyawan}** menunjukkan kekuatan yang signifikan dalam tiga kompetensi utama, yaitu: **${top1\_name}, ${top2\_name}, dan ${top3\_name}**. Kompetensi-kompetensi ini terlihat menonjol dari penilaian 360 derajat yang melibatkan atasan, rekan kerja, dan bawahan, serta didukung oleh hasil uji kompetensi tertulis. **${top1\_name}** menunjukkan kemampuan **${top1\_level\_desc}, ${top2\_name}** terlihat dari **${top2\_level\_desc}**, dan **${top3\_name}** tercermin dalam **${top3\_level\_desc}**. Kekuatan-kekuatan ini merupakan aset berharga bagi **${nama\_karyawan}** dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. |
| Peluang:  Meskipun memiliki kekuatan yang menonjol, asesmen juga mengidentifikasi beberapa peluang pengembangan untuk **${nama\_karyawan}**. Tiga kompetensi yang perlu menjadi fokus pengembangan adalah: **${bottom1\_name}, ${bottom2\_name}**, dan **${bottom3\_name}**. **${bottom3\_name}** dinilai masih berada di bawah level kompetensi yang diharapkan untuk jenjang jabatan saat ini, terutama dalam hal **${bottom3\_level\_desc}. ${bottom2\_name}** telah mencapai level kompetensi yang diharapkan, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam **${bottom2\_level\_desc}**. Sedangkan **${bottom1\_name}** menunjukkan adanya kesenjangan antara penilaian 360 derajat dan hasil uji kompetensi tertulis, yang mengindikasikan perlunya pengembangan lebih lanjut dalam **${bottom1\_level\_desc}**. Pengembangan kompetensi-kompetensi ini akan membantu **${nama\_karyawan}** untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan memenuhi tuntutan jabatan. |
| Saran Pengembangan:  Untuk mendukung pengembangan kompetensi **${nama\_karyawan}**, beberapa saran pengembangan berikut dapat dipertimbangkan:   * **Pelatihan dan Pengembangan:** Mengikuti pelatihan atau workshop  relevan dengan kompetensi yang perlu dikembangkan, seperti :   1. ${bottom1\_training}.   2. ${bottom2\_training}.   3. ${bottom3\_training} * **Mentoring dan Coaching:** Mendapatkan bimbingan dari mentor atau coach yang berpengalaman dalam bidang kompetensi yang perlu dikembangkan :   1. ${bottom1\_coaching}.   2. ${bottom2\_coaching}.   3. ${bottom3\_coaching}. * **Penugasan Khusus:** Diberikan penugasan khusus yang menantang dan memungkinkan **${nama\_karyawan}** untuk menerapkan dan mengembangkan kompetensi yang diperlukan, seperti :  1. ${bottom1\_assignment}. 2. ${bottom2\_assignment}. 3. ${bottom3\_assignment}.  * **Umpan Balik Berkala:** Menerima umpan balik secara berkala dari atasan, rekan kerja, dan bawahan untuk memantau perkembangan kompetensi.   1. ${bottom1\_feedback}.   2. ${bottom2\_feedback}.   3. ${bottom3\_feedback}. * **Pengembangan Mandiri:** Mendorong pengembangan mandiri melalui membaca buku, artikel, atau mengikuti kursus online yang relevan seperti :  1. ${bottom1\_self\_dev}. 2. ${bottom2\_self\_dev}. 3. ${bottom3\_self\_dev} |