

Personal Effectiveness



CONFIDENTIAL

From the Online Registrar, AndrewTani Research

The Personal Effectiveness Report uses the results of the Orbex Quality of Management & Leadership Survey SELF to produce Quality of Management and Quality of Leadership scores that pinpoint levels of individual compliance with each of the 10 PCDDA Key Management Processes to impact order and 5 PCDDA Leadership Objectives to impact the effort that people exert to achieve organizational goals.



Sep 04, 2022

Dear ACHMAD SOLEH NOPIZAR,

Skor QMLi secara keseluruhan berdasarkan umpan balik yang diolah berdasarkan survei, menurut persepsi:

Dalam gaya *manage by head*, Best Practice **yang paling penting** menurut **anggota team** Anda adalah:

Key Management Process Best Practice		Skor	Peringkat
#3 - A	Mengadakan rapat kelompok secara berkala	63	Good
#6 - C	Mekanisme komunikasi	58	Fair

#6 - D	Memberikan umpan balik	62	Good
#7 - A	Membicarakan pencapaian tugas	57	Fair
#8 - D	Mengkaitkan penghargaan dengan prestasi	60	Fair

Dalam gaya *lead by heart*, Best Practice **yang paling penting** menurut **anggota team** Anda adalah:

Leadership Objective Best Practice		Skor	Peringkat
Co-H	Mengusahakan suasana kekeluargaan	64	Good
Co-E	Menekankan kerjasama daripada persaingan	64	Good
Ch-F	Pengakuan dan pujian disamping gaji	65	Good
A-E	Memperhatikan prestasi setiap anggota tim	58	Fair
A-G	Memperbaiki prestasi melalui pelatihan	62	Good

IMPT → Penting menurut tim; TEAM → Persepsi team; SELF → Persepsi diri sendiri

ACT → Sikap Anda terhadap Best Practice tertentu: [K: Kembangkan] bila skor TEAM ≤ 60; [P: Pertahankan] bila skor TEAM > 60

[CP: Cari penjelasan] → Bila beda skor TEAM dan SELF ≥ 25



FEEDBACK SECARA KESELURUHAN

Personal effectiveness merujuk pada kemampuan Anda dalam merealisasikan potensi seluruh anggota team untuk mencapai hasil pekerjaan terbaik melalui *quality of management* dan *quality of leadership* Anda. Realisasi atas potensial tersebut akan terjadi seiring dengan peningkatan skor QM dan QL Anda, yang merupakan tanggung jawab *organizational effectiveness* semua manager-leader.

		PLAN	COORDINATE	DO	CHECK	ACT
MANAGE BY HEAD	QM	Planner	Coordinator	Instructor	Evaluator	Problem solver

	71	72	75	69	66	74
LEAD BY HEART	QL	Inspirer	Motivator	Coach	Catalyst	Mentor
	69	70	69	71	71	65
QMLi	70	Team Inertia = 30				

IMPT → Penting menurut tim; TEAM → Persepsi team; SELF → Persepsi diri sendiri

ACT → Sikap Anda terhadap Best Practice tertentu: [K: Kembangkan] bila skor TEAM ≤ 60; [P: Pertahankan] bila skor TEAM > 60

[CP: Cari penjelasan] → Bila beda skor TEAM dan SELF ≥ 25

QUALITY OF MANAGEMENT (QM)

Key Management Process		IMPT	TEAM	SELF	ACT
P	#1 Merencanakan pekerjaan	(2)	67	55	[P]
	#2 Menetapkan sasaran & standar individu	(5)	77	51	[P/CP]
Co	#3 Menetapkan sasaran & standar tim	(2)	68	56	[P]
	#4 Memonitor kinerja tim	(2)	81	70	[P]
D	#5 Melaksanakan aktivitas yang terkoordinir	(1)	77	49	[P/CP]
	#6 Memonitor kinerja individu	(3)	60	55	[K]
Ch	#7 Mengevaluasi kinerja individu	(3)	67	56	[P]
	#8 Memberikan penghargaan kepada individu	(1)	64	60	[P]

A	#9 Memberikan pelatihan	(3)	75	68	[P]
	#10 Memecahkan masalah	(1)	72	65	[P]

QUALITY OF LEADERSHIP (QL)

Leadership Objective		IMPT	TEAM	SELF	ACT
P	#1. Membangun dedikasi	(5)	70	63	[P]
Co	#2. Menggalang kohesi	(5)	69	61	[P]
D	#3. Mendorong dan membimbing	(6)	71	51	[P]
Ch	#4. Menilai dan menghargai karya	(4)	71	56	[P]
A	#5. Mengembangkan kompetensi dan karakter	(3)	65	64	[P]

IMPT → Penting menurut tim; TEAM → Persepsi team; SELF → Persepsi diri sendiri

ACT → Sikap Anda terhadap Best Practice tertentu: [K: Kembangkan] bila skor TEAM ≤ 60; [P: Pertahankan] bila skor TEAM > 60

[CP: Cari penjelasan] → Bila beda skor TEAM dan SELF ≥ 25



MANAGE BY HEAD QUALITY OF MANAGEMENT (QM)

Key Management Process Best Practice	IMPT	TEAM	SELF	ACT
--	------	------	------	-----

P	#1 Merencanakan pekerjaan	(2)	67	55	[P]
	A. Mengatur distribusi kerja seluruh anggota tim dan mempersiapkan second man dengan baik.	(1)	64	45	[P]
	B. Menerangkan kepada anggota tim secara jelas tugas dan tanggung jawab yang diberikan.	(1)	70	64	[P]
	#2 Menetapkan sasaran & standar individu	(5)	77	51	[P/CP]
	C. Mendorong anggota tim untuk merencanakan standar kerja dan cara mengontrolnya.	(2)	86	67	[P]
	D. Menetapkan sasaran dan standar prestasi yang jelas dan spesifik.	(1)	75	45	[P/CP]
	E. Mendorong anggota tim untuk terus meningkatkan standar kerja di bagian masing-masing.	(2)	69	41	[P/CP]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Planner</i> .				

Co	#3 Menetapkan sasaran & standar tim	(2)	68	56	[P]
	A. Mengadakan rapat-rapat tim secara berkala.	(1)	63	46	[P]
	B. Memastikan adanya sasaran-sasaran tim yang jelas dan dimengerti.	(1)	73	66	[P]
D	#4 Memonitor kinerja tim	(2)	81	69	[P]
	C. Mengadakan evaluasi hasil kerja tim secara terus-menerus.	(1)	75	72	[P]
	D. Memastikan bahwa anggota tim mempunyai pengertian yang jelas tentang apa yang diputuskan pada akhir tiap rapat tim.	(1)	86	67	[P]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Coordinator</i> .				
	#5 Melaksanakan aktivitas yang terkoordinir	(1)	77	49	[P/CP]
	A. Memanfaatkan keterampilan dan kemampuan anggota tim dalam membagi tugas.	(0)	84	58	[P/CP]

	B. Anda memberikan keputusan yang tegas kepada anggota tim bilamana diperlukan.	(1)	70	40	[P/CP]
	#6 Memonitor kinerja individu	(3)	60	55	[K]
	C. Menerapkan mekanisme komunikasi dengan anggota tim secara teratur dan efektif.	(2)	58	41	[K]
	D. Memberikan umpan balik kepada anggota tim mengenai caranya melakukan pekerjaan.	(1)	62	69	[P]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Instructor</i>.				

MANAGE BY HEAD QUALITY OF MANAGEMENT (QM)

Key Management Process Best Practice		IMPT	TEAM	SELF	ACT
Ch	#7 Mengevaluasi kinerja individu	(3)	67	56	[P]
	A. Membicarakan setiap tugas dan pencapaian hasilnya dengan seksama.	(2)	57	66	[K]
	B. Menjelaskan kepada anggota tim kriteria yang dipergunakan dalam mempertimbangkan prestasi.	(1)	76	45	[P/CP]

	#8 Memberikan penghargaan kepada individu	(1)	64	60	[P]
	C. Mempersilakan anggota tim berbicara secara terbuka dan membicarakan pandangannya secara langsung dan jujur selama diskusi mengenai penilaian prestasi.	(0)	68	58	[P]
	D. Mengaitkan penghargaan (pengakuan, kenaikan upah atau kenaikan pangkat) atas kinerja baik dan penalti (teguran, penurunan pangkat atau pemecatan) atas kegagalan pertanggungjawaban daripada dengan faktor-faktor lainnya seperti suka-tak-suka, nepotisme atau simpati.	(1)	60	62	[K]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Evaluator</i>.				
A	#9 Memberikan pelatihan	(3)	75	68	[P]
	A. Meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan kepada anggota tim.	(2)	76	70	[P]
	B. Mendorong anggota tim untuk mengambil langkah konkrit yang dapat memperbaiki prestasi.	(1)	73	65	[P]
	#10 Memecahkan masalah	(1)	71	64	[P]

	C. Mendorong anggota tim untuk menemukan masalah-masalah yang menyebabkan tidak sesuai hasil kerja dengan apa yang diharapkan.	(0)	74	68	[P]
	D. Memberikan dan menerima saran-saran jalan keluar untuk mengatasi masalah yang ditemukan oleh anggota tim.	(1)	69	61	[P]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Problem Solver</i>.				

LEAD BY HEART QUALITY OF LEADERSHIP (QL)

Leadership Objective Best Practice		IMPT	TEAM	SELF	ACT
P	#1. Membangun dedikasi	(5)	70	63	[P]
	F. Memberi dan menerima usulan saran dan rekomendasi dari anggota tim dalam menetapkan sasaran yang hendak dicapai bersama serta batas waktu untuk mencapainya.	(2)	70	64	[P]
	G. Menunjukkan komitmen pribadi yang tinggi dan ketekunan dalam mencapai sasaran-sasaran tim.	(2)	67	58	[P]
	H. Menjelaskan kepada anggota tim bagaimana pekerjaan yang dipercaya memberikan kontribusi pada organisasi secara keseluruhan.	(1)	73	68	[P]

	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Inspirer</i> .
--	--

IMPT → Penting menurut tim; TEAM → Persepsi team; SELF → Persepsi diri sendiri

ACT → Sikap Anda terhadap Best Practice tertentu: [K: Kembangkan] bila skor TEAM ≤ 60; [P: Pertahankan] bila skor TEAM > 60

[CP: Cari penjelasan] → Bila beda skor TEAM dan SELF ≥ 25



LEAD BY HEART QUALITY OF LEADERSHIP (QL)

Leadership Objective Best Practice		IMPT	TEAM	SELF	ACT
Co	#2. Menggalang kohesi	(5)	69	61	[P]
	E. Menekankan kerjasama daripada persaingan antar anggota tim.	(2)	64	57	[P]
	F. Menumbuhkan keinginan seluruh anggota tim untuk berbuat lebih banyak (willingness to do more).	(1)	72	64	[P]
	G. Secara berkala berusaha merasakan tingkat semangat tim.	(1)	75	69	[P]
	H. Mengusahakan adanya suasana kekeluargaan dan hubungan yang serasi, selaras dan seimbang serta keterbukaan dan kejujuran dalam tukar pendapat di dalam rapat-rapat tim.	(1)	64	55	[P]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Motivator</i> .				

D	#3. Mendorong dan membimbing	(6)	71	51	[P]
	E. Membentuk dan membina hubungan kerja yang hangat dan bersahabat dengan anggota tim.	(2)	66	56	[P]
	F. Menciptakan suasana kerja yang bergairah, antara lain dengan memperlihatkan sikap keteladanan dalam berbagai hal.	(1)	72	60	[P]
	G. Sangat memperhatikan tingkat kedisiplinan anggota tim.	(1)	70	41	[P/CP]
	H. Menumbuhkan keinginan anggota tim untuk mengambil risiko yang layak dalam menggunakan wewenang yang diberikan.	(2)	75	46	[P/CP]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Coach</i>.				
Ch	#4. Menilai dan menghargai karya	(4)	71	56	[P]
	E. Mempertimbangkan semua informasi yang relevan pada waktu melakukan penilaian karya anggota tim.	(1)	72	41	[P/CP]

	F. Mempergunakan pengakuan dan pujian (di samping upah) untuk menghargai prestasi yang sangat bagus.	(1)	65	66	[P]
	G. Memperhatikan dan menunjukkan penghargaan apabila anggota tim telah mengeluarkan tenaga dan waktu tambahan dalam melaksanakan tugas.	(2)	75	61	[P]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Catalyst</i>.				
A	#5. Mengembangkan kompetensi dan karakter	(3)	65	64	[P]
	E. Memperhatikan prestasi setiap anggota tim.	(1)	58	58	[K]
	F. Memberikan petunjuk kepada anggota tim yang kurang berprestasi dan berusaha untuk mendorong tumbuh kembangnya lebih lanjut.	(1)	74	66	[P]
	G. Mengusahakan adanya pelatihan yang dibutuhkan sehingga anggota tim dapat memperbaiki prestasi.	(1)	62	68	[P]
	Berdasarkan skor di atas, Anda adalah seorang <i>Good Mentor</i>.				

SURVEY PARTICULARS

Survei Manager-Leader diambil tanggal: [August 27, 2022](#) QMLi Personal Effectiveness Report Code: [10338-053-270822](#) Survei diolah oleh: [AndrewTani Research](#)



Atasan Anda



Diri sendiri (SELF)



Anggota team Anda (TEAM)



Rekan kerja



2 level di bawah Anda

Diolah untuk: [ACHMAD SOLEH NOPIZAR](#) Div/Dep/Unit kerja: [WT batch 8 Indonesian power](#)

Jabatan: [SUPERVISOR SENIOR K3 DAN LINGKUNGAN BSLA OMU](#)

