



COACHING

RENCANA PENGEMBANGAN UNTUK KESADARAN DIRI STRATEGIS

Laporan untuk: Sam Poole

ID: HC560419

Tanggal: 08.02.2021



Pengantar

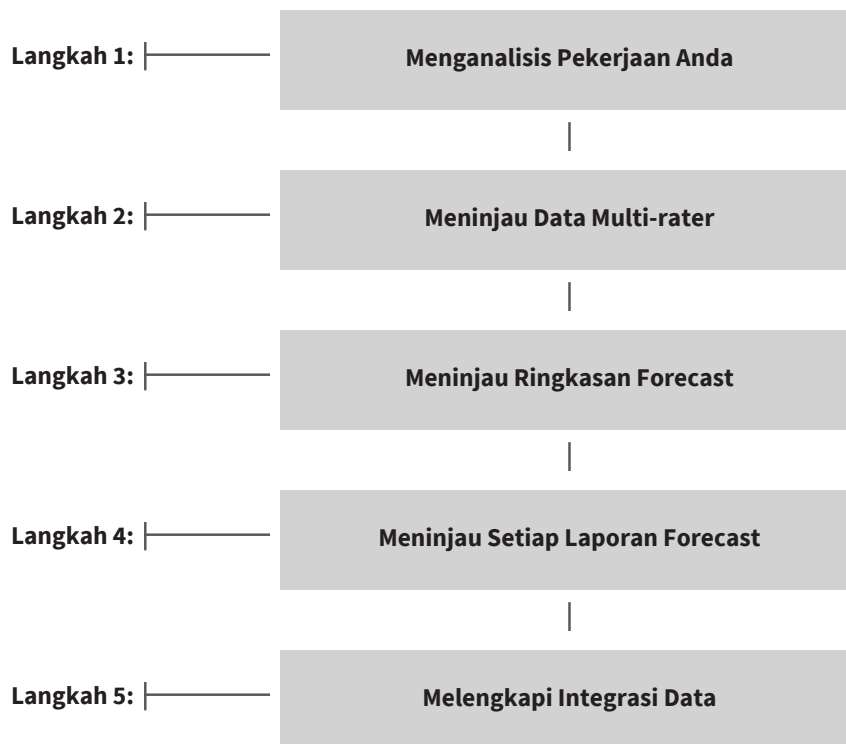
Laporan Coaching dirancang untuk memandu Anda melalui proses rencana pengembangan diri. Laporan ini akan membantu Anda menyatukan hasil dari Laporan Leadership Forecast (dan data asesmen lainnya yang mungkin Anda miliki) dan mengintegrasikan hasil tersebut menjadi rencana pengembangan diri yang komprehensif. Anda dapat menggunakan laporan ini secara efektif pada diri Anda sendiri atau dalam hubungannya dengan proses coaching yang lebih formal. Laporan ini mencakup komponen-komponen berikut:

- Proses Ceklis yang dirancang untuk memandu Anda membangun rencana pengembangan diri
- Model Pengembangan Diri yang memberikan panduan untuk mengintegrasikan data penilaian
- Lembar Kerja Analisis Pekerjaan untuk lebih memahami target pekerjaan dalam upaya pengembangan diri Anda
- Lembar Kerja Multi-rater untuk menunjukkan hasil 360 atau contoh perilaku
- Ringkasan Forecast yang menggambarkan hasil Laporan Leadership Forecast Anda
- Lembar Kerja Asesmen untuk merangkum hasil Laporan Leadership Forecast Anda
- Lembar Kerja Integrasi Data untuk mengorganisir semua hasil menjadi gambaran kinerja secara keseluruhan
- Lembar Rencana Pengembangan Diri untuk mencatat informasi perkembangan Anda (Lampiran A)

Proses Ceklis

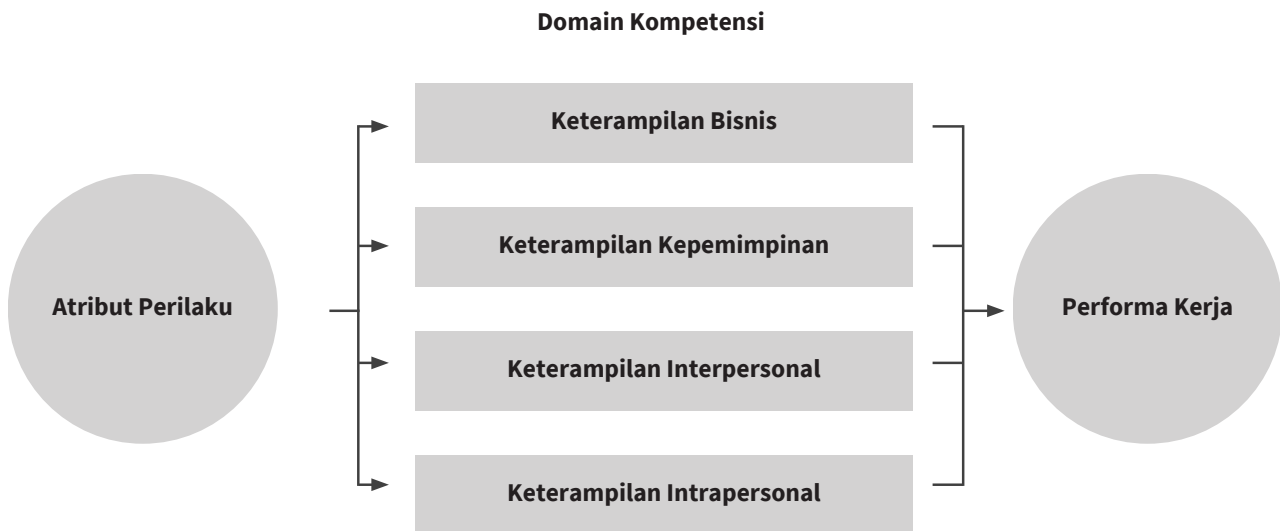
Proses ceklis di bawah ini menguraikan langkah yang diperlukan untuk memahami gambaran besar informasi yang sekarang Anda miliki terkait pengembangan diri Anda dan bagaimana menggunakan informasi tersebut untuk membuat rencana pengembangan diri yang komprehensif. Sebelum Anda mulai menyusun rencana pengembangan diri Anda, Anda harus membaca dengan hati-hati bagian berikutnya yang menguraikan Model Pengembangan Hogan. Model ini memberikan gambaran terkait langkah-langkah dalam pembuatan rencana pengembangan diri.

Laporan ini mengikuti serangkaian langkah-langkah yang tercantum di bawah ini, diawali dengan bagian Model Pengembangan Hogan.



Model Umum

Salah satu tantangan paling sulit terkait dengan pengembangan yaitu memilah data kinerja dan membuat target perubahan. Model Pengembangan Hogan adalah cara sederhana untuk memenuhi tantangan ini. Model ini memiliki tiga komponen: Atribut Perilaku, Domain Kompetensi, dan Performa Kerja. Atribut Perilaku menggambarkan "mengapa kita melakukan apa yang kita lakukan." Domain Kompetensi menggambarkan "apa yang kita lakukan dan bagaimana kita melakukannya." Performa Kerja menggambarkan persyaratan yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan. Jika Anda memiliki informasi pengembangan Atribut Perilaku dan Domain Kompetensi, Anda dapat menghubungkan informasi tersebut dengan persyaratan pekerjaan. Membuat target pengembangan yang akurat adalah tentang memilih area yang Anda harapkan untuk berubah dan, jika Anda membuat perubahan, maka akan menghasilkan peningkatan kinerja yang nyata. Target terbaik adalah target yang akan menghasilkan perbaikan paling banyak dengan usaha sedikit untuk mengubahnya.



Performa Kerja

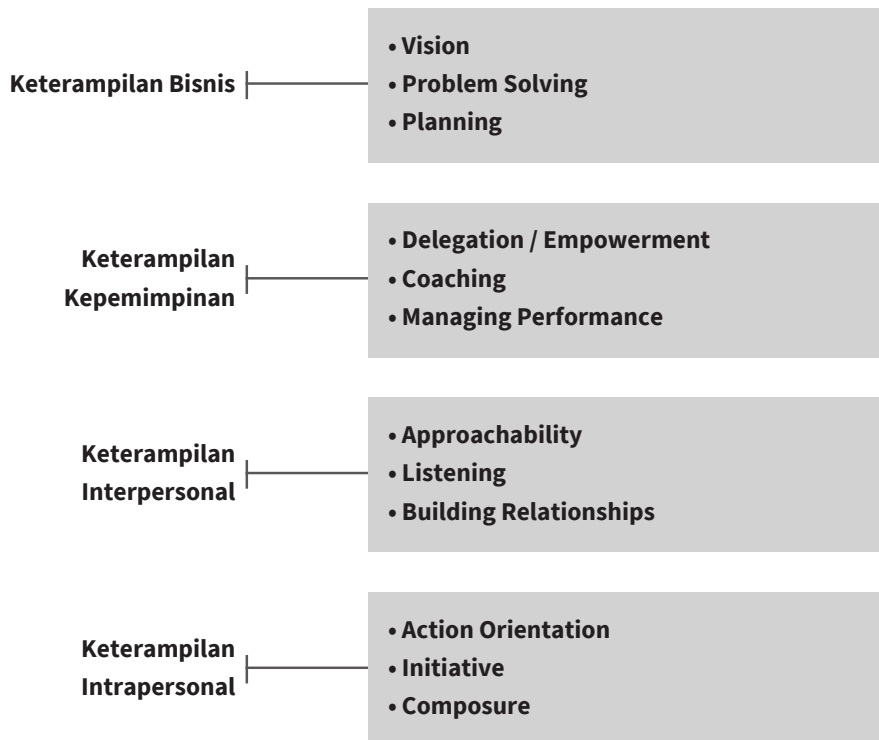
Target pengembangan yang tepat harus memiliki dampak yang signifikan terhadap performa kerja. Jika Anda memahami persyaratan pekerjaan yang mempengaruhi keberhasilan kinerja, maka menargetkan pengembangan adalah tentang mengurutkan tiga komponen dari model. Anda harus berpikir tentang persyaratan pekerjaan dalam istilah Domain Kompetensi. Dengan kata lain, pertimbangkan kompetensi yang berpengaruh terhadap kinerja yang sukses dan kelompokkan berdasarkan empat domain di atas. Domain tersebut akan berfungsi sebagai struktur dari semua aktivitas rencana pengembangan. Manajer Anda mungkin adalah sumber informasi terbaik untuk mengetahui kompetensi-kompetensi yang paling berperan menghasilkan kinerja yang sukses.

Domain Kompetensi

Domain Kompetensi adalah kelompok kompetensi yang cenderung menjadi satu padanan. Kelompok kompetensi tersebut paling baik diukur berdasarkan contoh perilaku di pekerjaan yang diperoleh melalui umpan balik. Hal ini dapat dilakukan secara sistematis dengan menggunakan proses penilaian 360 atau dengan meminta umpan balik dari orang-orang yang paling mengetahui pekerjaan Anda. Empat domain menggambarkan kompetensi yang pada umumnya terdapat dalam bisnis. Keterampilan Bisnis mencakup kompetensi yang dapat dilakukan oleh diri sendiri dan biasanya berdasarkan kebijaksanaan. Keterampilan Kepemimpinan meliputi kompetensi yang digunakan dalam mengelola orang lain. Keterampilan Interpersonal meliputi kompetensi yang digunakan dalam bergaul dengan orang lain. Terakhir, Keterampilan Intrapersonal merujuk pada kompetensi yang dianggap sebagai inti dari bagaimana pendekatan seseorang terhadap pekerjaannya.

Domain Kompetensi memiliki hubungan pengembangan yang penting satu sama lain. Keterampilan Intrapersonal berkembang di awal diikuti oleh Keterampilan Interpersonal, Kepemimpinan, dan Bisnis. Semakin dini suatu keterampilan terbentuk, semakin sulit keterampilan itu untuk berubah. Misalnya, keterampilan planning (Domain Keterampilan Bisnis) jauh lebih mudah untuk dikembangkan daripada initiative (Domain Keterampilan Intrapersonal). Perbedaan ini harus dipertimbangkan ketika memilih target pengembangan.

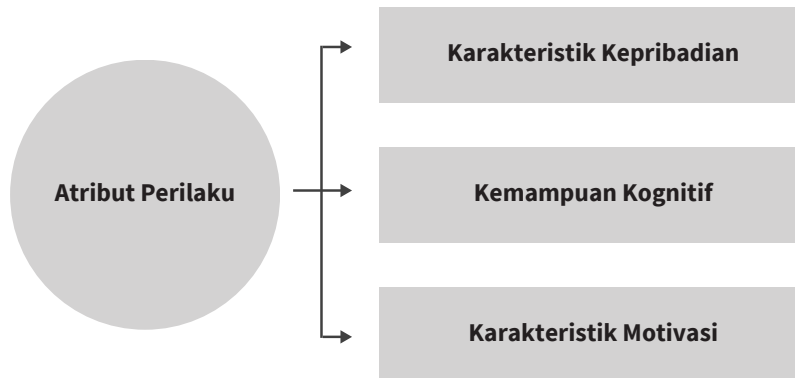
APA YANG KITA LAKUKAN DAN BAGAIMANA MELAKUKANNYA, DIUKUR MENGGUNAKAN UMPAN BALIK TERKAIT PEKERJAAN



Atribut Perilaku

Atribut Perilaku paling baik diukur dengan inventori asesmen yang mampu melihat sesuatu di balik contoh perilaku untuk memberikan penjelasan "mengapa" perilaku itu terjadi. Atribut Perilaku terdiri dari karakteristik kepribadian, kemampuan kognitif, dan karakteristik motivasi. Laporan Leadership Forecast Potential dan Laporan Challenge memberikan pengukuran yang sangat baik dari karakteristik kepribadian. Pengukuran pemikiran kritis seperti Watson-Glaser Critical Thinking Inventory adalah alat ukur yang baik dari kemampuan kognitif. Karakteristik motivasi berbicara tentang kemauan dan keinginan kita dan sering diwujudkan dalam nilai-nilai kita. Laporan Leadership Forecast Values memberikan pemahaman yang baik tentang karakteristik motivasi. Memahami karakteristik kepribadian, kemampuan kognitif, dan karakteristik motivasi Anda adalah dasar dari pengembangan. Mengetahui "mengapa Anda melakukan apa yang Anda lakukan" dapat menentukan target yang kemungkinan besar berhasil Anda ubah. Hal ini juga dapat menentukan strategi perubahan dengan probabilitas keberhasilan tertinggi.

MENGAPA KITA MELAKUKAN APA YANG KITA LAKUKAN, DIUKUR MENGGUNAKAN INVENTORI ASESMEN





Mengaplikasikan Model

Anda sekarang memiliki pemahaman yang lebih baik dari tiga komponen model. Langkah selanjutnya adalah menggunakan komponen-komponen ini untuk membuat rencana pengembangan yang memiliki dampak besar. Contoh berikut ini menggunakan pekerjaan sales untuk menggambarkan bagaimana model bekerja.

Pekerjaan sebagai sales memiliki banyak persyaratan penting termasuk planning (Keterampilan Bisnis), listening (Keterampilan Interpersonal), dan initiative (Keterampilan Intrapersonal). Dalam menganalisis pekerjaan sales, Anda menemukan bahwa initiative adalah kompetensi yang paling penting diikuti dengan listening, kemudian planning. Dalam mengkaji data Domain Kompetensi (dari penilaian 360 Anda), Anda dinilai tinggi dalam initiative, tetapi rendah dalam listening dan planning.

Beralih ke data Atribut Perilaku Anda, Anda agak rendah pada karakteristik kepribadian yang terkait dengan listening dan planning. Karena Anda memiliki data dari Domain Kompetensi dan Atribut Perilaku yang menunjukkan kelemahan dalam listening dan planning, mana yang harus menjadi target utama untuk pengembangan? Anda harus menggunakan beberapa penilaian dalam hal ini. Karena listening dinilai lebih penting untuk kesuksesan daripada planning, akan lebih masuk akal untuk menargetkan listening. Akan tetapi, penting untuk menyadari bahwa keterampilan listening Anda berkembang jauh sebelum keterampilan planning dan akan menjadi target pengembangan yang lebih menantang. Anda pada dasarnya harus menyeimbangkan tantangan pengembangan dengan dampak potensial terhadap kesuksesan performa kerja. Dalam hal ini, akan masuk akal untuk menyimpulkan bahwa, sebagai seorang sales, keterampilan listening memperoleh prioritas di atas keterampilan planning.

Halaman-halaman berikut akan membantu Anda menerapkan model ini dalam membangun rencana pengembangan untuk target pekerjaan Anda.



Langkah I – Menganalisis Pekerjaan Anda

Titik awal dalam membangun rencana pengembangan Anda adalah untuk mengidentifikasi persyaratan utama dari pekerjaan Anda yang berperan terhadap kesuksesan kinerja. Luangkan beberapa menit untuk berpikir tentang persyaratan yang benar-benar penting untuk kesuksesan. Anda mungkin ingin meminta manajer Anda hanya untuk memastikan bahwa Anda memahami persyaratan yang akan berdampak pada kesuksesan. Dalam kolom di bawah ini, tuliskan kompetensi yang sangat penting untuk kesuksesan, kelompokkan kompetensi tersebut sesuai dengan Domain Kompetensi. Setelah Anda mencatat kompetensi tersebut, jelaskan dalam kata-kata Anda sendiri apa yang Anda pikir merupakan persyaratan pekerjaan yang paling penting untuk setiap domain.

Domain	Kompetensi	Tuliskan tuntutan kerja yang paling penting
BISNIS	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
KEPEMIMPINAN	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
INTERPERSONAL	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	
INTRAPERSONAL	<hr/> <hr/> <hr/> <hr/>	



Langkah 2 – Meninjau Data Multi-rater

Data Multi-rater dapat menjadi sangat penting untuk memahami "apa" yang Anda lakukan dan "bagaimana" Anda melakukannya dalam pekerjaan. Jika Anda memiliki data multi-rater seperti penilaian 360, Anda dapat menggunakan bagian ini untuk merangkum hasilnya. Jika Anda tidak memiliki data 360, tetapi memiliki umpan balik dari manajer Anda atau orang lain dalam organisasi Anda tentang performa kerja Anda, Anda mungkin ingin menggunakan bagian ini untuk merangkum informasi tersebut. Lewatkan bagian ini jika Anda tidak memiliki umpan balik mengenai performa kerja Anda.

Tinjau data multi-rater Anda dan pikirkan tentang bagaimana hasilnya mengungkapkan kekuatan dan kesempatan untuk pengembangan pada masing-masing domain kompetensi. Catat kekuatan dan peluang Anda di tempat yang disediakan dan tuliskan secara spesifik item (atau pernyataan) multi-rater yang paling penting dalam mengarahkan Anda kepada kesimpulan.

Domain	Kekuatan / Kesempatan	Pernyataan Multi-rater
BISNIS	Kekuatan:	_____
	Peluang:	_____
KEPEMIMPINAN	Kekuatan:	_____
	Peluang:	_____
INTERPERSONAL	Kekuatan:	_____
	Peluang:	_____
INTRAPERSONAL	Kekuatan:	_____
	Peluang:	_____

Langkah 3 – Meninjau Ringkasan Forecast

Bagian ini merangkum hasil Anda dari Laporan Leadership Forecast Potential, Values, dan Challenge. Ringkasan ini akan mempersiapkan Anda untuk melakukan tinjauan lebih rinci tentang Laporan Leadership Forecast individual. Bagian ini disajikan dalam empat bagian: (1) Kekuatan Performa; (2) Nilai dan Dorongan (3) Tantangan; dan (4) Ringkasan Pengembangan Karier. Pada akhir bagian ini, terdapat tabel yang berisi nilai Anda dari setiap skala untuk masing-masing Laporan Leadership Forecast.

Kekuatan Performa

Dampak Pribadi

Anda aktif, pekerja keras, kompetitif, dan bersemangat untuk maju. Anda suka posisi kepemimpinan dan senang menjadi penanggung jawab. Anda bersedia untuk mengambil inisiatif dalam kelompok dan dengan keterampilan interpersonal yang tepat, Anda dapat mengambil peran kepemimpinan pada proyek-proyek tim. Kecenderungan ini sangat penting dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan mengarahkan orang lain, mempersuasi, dan bekerja tanpa pengawasan. Orang lain akan melihat Anda sebagai seorang yang energik, aktif berbicara, dan aktif secara sosial. Anda menghadapi publik dengan baik dan membuat kesan yang kuat dan jelas kepada orang lain. Anda tampaknya cocok untuk pekerjaan yang melibatkan interaksi dengan orang asing. Anda tampil baik di depan kelompok dan menyukai berbicara di depan umum. Hal ini sangat penting untuk pekerjaan di mana orang harus secara terus-menerus berhadapan dengan orang asing dengan cara yang positif, misalnya, penjualan, pelatihan, pemasaran, dan layanan pelanggan.

Keterampilan Interpersonal

Anda adalah orang yang amat diplomatis, ramah, menyenangkan, dan peka terhadap kebutuhan dan perasaan orang lain. Anda akan mampu membangun dan menjaga hubungan pertemanan. Anda peduli tentang semangat bawahan dan akan menjadi pemain tim yang baik. Anda menghargai upaya mendorong, melindungi, dan membantu orang lain. Karakteristik ini memfasilitasi performa dalam pekerjaan yang membutuhkan keterampilan memperhatikan, melayani pelanggan, dan mengembangkan hubungan jangka panjang. Anda biasanya penuh perencanaan, dapat mengendalikan diri, hati-hati, teliti, dan memperhatikan detail. Anda akan menjadi anggota organisasi yang pekerja keras dan solid (handal dan dapat diandalkan). Anda peduli tentang aturan, prosedur, dan kejelasan tugas, dan akan mengharapkan proyek dan tugas akan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Anda menghargai penyediaan produk kerja yang berkualitas tinggi dan memenuhi standar kinerja yang tinggi. Hal ini sangat penting dalam pekerjaan yang membutuhkan akurasi, presisi, dan perhatian terhadap detail.

Gaya Bekerja dan Belajar

Anda stabil dan seimbang, memiliki sikap positif, dan biasanya dalam suasana hati yang baik. Anda dapat dengan mudah menangani tekanan pekerjaan atau beban kerja yang berat, dan jarang merasa terganggu. Rekan kerja dan anggota tim akan menghargai ketenangan Anda; hal ini sangat penting untuk pekerjaan atau tugas di mana ada banyak urgensi, stres, atau potensi risiko, yang memerlukan pengendalian emosi. Pada saat stres, rekan kerja Anda dapat mengandalkan Anda untuk menjadi tenang, konsisten, dan optimis. Anda berpikiran terbuka, penuh rasa ingin tahu, dan imajinatif. Anda memahami gambaran besar, berpikir cepat, memiliki ide untuk memecahkan masalah, dan nyaman dengan pekerjaan tidak terstruktur yang memerlukan desain, penemuan, atau perubahan. Anda menerima ide baru dan menghargai upaya menemukan cara yang lebih baik dalam melakukan sesuatu. Hal ini sangat penting dalam pekerjaan yang membutuhkan kreativitas, pemecahan masalah, perencanaan strategis, dan kepemimpinan. Anda berwawasan



luas dan senang mengikuti isu-isu dan teknologi terkini. Anda juga tampak disiplin, berorientasi pada prestasi, produktif, dan akan menikmati mengerjakan tugas hingga selesai. Anda akan menghargai pelatihan untuk diri sendiri dan orang lain, akan mencari peluang untuk tumbuh dan berkembang, dan akan menerapkan pengetahuan terbaru yang relevan untuk lingkungan kerja. Karakteristik ini penting untuk sebagian besar pekerjaan.



Nilai dan Pendorong

Motivasi Berprestasi

Meskipun Anda serius tentang pekerjaan, Anda juga senang menghibur orang lain, menyukai variasi dalam hidup Anda, dan tahu bagaimana bersenang-senang. Anda sangat tertarik dalam kemajuan karier, Anda mengevaluasi diri sendiri dalam hal prestasi Anda, tidak suka membuang-buang waktu, dan ingin memberi pengaruh pada organisasi dan profesi Anda. Meskipun Anda menghargai komentar positif pada kinerja Anda, Anda enggan untuk terlibat dalam promosi diri, dan lebih memilih untuk menunggu orang lain untuk memperhatikan pencapaian Anda.

Minat Sosial

Anda menikmati bertemu orang-orang baru, Anda ingin bekerja sebagai bagian dari tim, dan Anda mungkin tidak suka bekerja sendiri. Anda senang membangun jejaring, termasuk menjangkau dan berkomunikasi dengan orang lain dan memperbarui hubungan lama. Anda menikmati membantu dan mengembangkan orang lain, terutama mereka yang paling membutuhkan bantuan. Anda membantu orang lain karena itu adalah hal yang benar untuk dilakukan. Anda juga berpikir bahwa penting untuk memperhatikan semangat staf, berkomunikasi dengan bawahan secara teratur, meminta umpan balik dari mereka, dan mendorong serta mendukung upaya mereka. Anda lebih memilih keseimbangan antara perubahan dan keragaman di satu sisi, dan stabilitas dan keseragaman di sisi lain. Anda tidak liberal maupun konservatif dalam gaya manajemen; Anda tampaknya memiliki kecenderungan bawaan untuk berkompromi. Anda menghargai pelajaran dari masa lalu, tetapi bersedia untuk bereksperimen untuk masa depan.

Nilai Kewirausahaan

Anda sangat tertarik pada masalah keuangan dan upaya menemukan metode untuk meningkatkan keuntungan. Anda waspada terhadap peluang bisnis dan investasi, tidak membuat banyak kesalahan dalam mengelola keuangan, dan tidak memiliki banyak simpati bagi mereka yang melakukannya. Anda tampaknya tidak peduli dengan keamanan pekerjaan dan bersedia untuk mengambil kesempatan untuk memajukan karier Anda. Anda tidak perlu banyak arahan dalam pekerjaan Anda, dan Anda tidak keberatan dengan perubahan yang tak terduga dalam tugas dan pekerjaan.

Gaya Pengambilan Keputusan

Anda tampaknya menemukan keseimbangan antara bentuk dan fungsi dalam pengambilan keputusan. Anda ingin sesuatu terlihat baik tetapi juga bekerja dengan andal dan efisien. Anda memahami keseimbangan antara gaya elegan dan performa yang tahan lama dan menggunakannya dalam membuat keputusan. Anda tampaknya menikmati memecahkan masalah, menganalisis persoalan, dan memahami apa yang sedang terjadi di dunia. Anda merasa nyaman dengan teknologi, dan tidak suka membuat keputusan tanpa bisa memeriksa informasi yang relevan—preferensi Anda adalah membuat keputusan berdasarkan data daripada intuisi.



Tantangan

Reaksi terhadap Orang Lain

Anda tampaknya menjadi orang yang intens dan antusias, tetapi juga orang yang dari waktu ke waktu mudah frustrasi dan kecewa dengan kinerja orang lain. Ketika Anda menjadi frustrasi, Anda mungkin cenderung menyerah pada orang atau proyek. Orang lain mungkin menganggap Anda meledak-ledak dan sulit untuk disenangkan. Anda tampaknya memiliki pemahaman mendalam tentang orang-orang dan memiliki pengetahuan tentang politik, tetapi berjaga-jaga dan waspada untuk tanda-tanda perlakuan buruk. Saat Anda berpikir Anda telah disakiti, orang lain mungkin melihat Anda sebagai orang yang kritis dan argumentatif. Anda adalah orang yang berhati-hati yang jarang membuat kesalahan. Meskipun demikian, pada saat yang sama Anda mungkin terlalu hati-hati, dan akibatnya, mungkin tampak lambat untuk bertindak atau mengambil keputusan, dan enggan untuk mengambil risiko. Anda adalah orang yang tangguh dalam menghadapi masalah. Karena Anda sangat tertutup, orang lain mungkin menganggap Anda tidak mendengarkan, acuh tak acuh terhadap umpan balik, dan asing. Kecuali Anda memberitahu orang lain, mereka akan jarang tahu ketika Anda berpikir ada sesuatu yang salah atau bisa dilakukan lebih baik. Meskipun demikian, Anda memiliki keraguan tentang kompetensi orang lain, tidak suka didorong, dan ketika Anda kesal, Anda mungkin menunda-nunda dan tampak keras kepala dan sulit untuk menerima coaching.

Harapan Kinerja Pribadi

Orang lain mungkin melihat Anda sebagai seorang yang berakhlak, sopan, dan tidak tegas. Anda tampaknya jujur, lugas, dan bersahaja. Anda tampaknya agak ragu-ragu untuk menarik perhatian terhadap diri sendiri. Anda tampak cerdas, kreatif, dan agak tidak lazim dalam pemikiran Anda. Orang lain akan melihat bahwa ide-ide Anda tampak tidak konvensional, tidak biasa, dan tak terduga. Kecenderungan ini penting untuk pemecahan masalah, tapi seiring waktu, orang lain mungkin menganggap beberapa ide Anda tidak praktis, tidak realistis, atau tidak bisa dijalankan.

Reaksi terhadap Otoritas

Anda tampaknya bersedia membiarkan orang lain melakukan pekerjaan mereka, tapi Anda mungkin tidak memberikan umpan balik yang mereka butuhkan. Anda tampaknya mandiri dan mengandalkan diri sendiri, dan dapat menjadi cepat lelah saat bekerja sebagai bagian dari tim.

Pengembangan Karier

Ketika Kekuatan Menjadi Kelemahan - Umpan Balik Pengembangan untuk Sam Poole

Mengingat ketahanan dan kemampuan Anda yang baik dalam menangani tekanan, ingatlah kesalahan sebelumnya dan belajarlah dari kesalahan itu, dan pastikan Anda menyadari bahwa orang lain mungkin menjadi stres ketika Anda tidak stres. Anda sangat tertarik pada kemajuan karier. Bekerjalah untuk tetap waspada dan carilah peluang agar minat ini diketahui. Anda perlu mengingat untuk tidak mengintimidasi anggota tim baru atau lebih junior, berlatih membiarkan orang lain bertanggung jawab, dan bersabar dengan orang lain yang kurang termotivasi untuk berhasil. Anda sangat ekstravert dan antusias sehingga Anda mungkin harus ingat untuk mendengarkan dengan cermat apa yang dikatakan orang lain dan tidak menyela mereka—terutama ketika berhadapan dengan rekan kerja yang tidak berpengalaman atau lebih junior dan dengan klien. Anda juga harus membuat poin untuk berbagi kredit dengan orang lain dalam keberhasilan yang dicapai. Karena Anda menghargai pergaulan dengan orang lain, Anda akan cenderung menghindari mengambil posisi yang tidak populer. Ingatlah untuk berhati-hati agar tidak menjanjikan lebih dari yang dapat Anda penuhi, untuk segera menghadapi masalah sebelum menjadi tidak terkendali, dan memberi tahu orang lain pendapat Anda pada topik tertentu. Anda sangat teliti. Anda harus mengingat bahwa Anda tidak akan dapat melakukan semuanya sendiri dan bahwa tidak akan mungkin untuk melakukan setiap pekerjaan dengan sama baiknya. Pelajari cara untuk mendelegasikan dan memprioritaskan pekerjaan, dan pastikan Anda memahami kebutuhan untuk menjadi fleksibel ketika dibutuhkan, misalnya Anda harus mengizinkan orang untuk menginterupsi Anda ketika diperlukan. Meskipun Anda imajinatif dan visioner, Anda mungkin menjadi mudah bosan dengan tugas-tugas rutin; ingat untuk tetap mengerjakan tugas sampai selesai. Anda menilai pentingnya memperoleh informasi dan secara proaktif akan mencari kesempatan pelatihan. Sadarilah bahwa Anda mungkin menjadi frustrasi ketika hal tersebut tidak tersedia. Selain itu, Anda akan menikmati menetapkan tujuan kinerja Anda sendiri karena Anda sangat berorientasi pada prestasi.

Menangani Kecenderungan Hambatan

- Pertama, ingat kekuatan Anda—saat Anda berada dalam kondisi terbaik, Anda adalah orang yang aktif, energik, dan menarik yang dapat mendorong semangat dan tujuan dalam sebuah organisasi. Jika Anda dapat belajar untuk mengendalikan kecenderungan Anda untuk menjadi kesal atau putus asa dan mengubah cara mengekspresikan emosi Anda, Anda akan lebih membantu orang lain dalam bekerja sama dengan Anda.
- Kedua, pastikan Anda mendengarkan umpan balik dari orang yang Anda percaya; hal ini mungkin akan membantu Anda untuk bertahan ketika Anda menjadi putus asa tentang seseorang atau sebuah proyek dan mulai berpikir untuk menyerah dan mundur.
- Ketiga, sadari bahwa Anda cenderung menjadi terlalu antusias tentang orang atau proyek. Fokuskan perhatian Anda pada kecenderungan ini dan belajarlah untuk mengendalikan antusiasme Anda yang berlebihan di awal. Dengan demikian, Anda akan mengurangi kemungkinan menjadi putus asa setelahnya.
- Keempat, ingatlah bahwa menjadi terlalu emosional dapat memberikan konsekuensi yang tidak diinginkan kepada tim Anda dan mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka.
- Terakhir, tetapkan berpegang pada rencana dan strategi pengembangan Anda serta bekerja keras dalam masa sulit ketika Anda mungkin berkecil hati. Ubah harapan Anda dari "Saya tahu ini tidak akan berhasil" menjadi "Hal ini tidak berjalan dengan baik, saya harus berpikir mengapa dan apa yang harus dilakukan selanjutnya untuk terus maju." Semakin sering Anda bertahan dalam memecahkan masalah Anda, semakin Anda akan membangun reputasi Anda sebagai seseorang yang stabil dan dapat diandalkan.



Ringkasan Nilai dari Laporan Leadership Forecast Anda

Skala	%	Interpretasi Skala
Hogan Personality Inventory		
Adjustment	99	Terkait tampak tenang, optimis, dan memiliki suasana hati yang stabil.
Ambition	85	Terkait mengambil inisiatif, menjadi kompetitif dan mencari peran pemimpin.
Sociability	77	Terkait terlihat aktif berbicara, berani secara sosial, dan menghibur.
Interpersonal Sensitivity	73	Terkait menjadi menyenangkan, perhatian, dan terampil dalam menjaga hubungan.
Prudence	68	Terkait menjadi teliti, dapat diandalkan, dan patuh aturan.
Inquisitive	91	Terkait menjadi ingin tahu, imajinatif, visioner, dan mudah bosan.
Learning Approach	74	Terkait menikmati pendidikan formal dan aktif mengikuti isu bisnis dan teknis terkini.
Motives, Values, Preferences Inventory		
Recognition	25	Keinginan untuk dikenal, dilihat, diakui, dan menjadi terkenal.
Power	86	Keinginan akan tantangan, kompetisi, berprestasi, dan sukses.
Hedonism	98	Keinginan akan kesenangan, kegairahan, keragaman, dan kegembiraan.
Altruistic	95	Keinginan untuk melayani orang lain, memperbaiki masyarakat, dan menolong orang yang kurang beruntung.
Affiliation	94	Kebutuhan untuk melakukan kontak sosial secara sering dan beragam.
Tradition	41	Kepedulian terhadap moralitas, nilai-nilai keluarga, dan pengabdian terhadap tugas.
Security	35	Kebutuhan terhadap struktur, keteraturan, dan prediktabilitas.
Commerce	79	Ketertarikan untuk menghasilkan uang, mencapai keuntungan, dan menemukan peluang bisnis.
Aesthetics	39	Ketertarikan pada tampilan, nuansa, suara, dan desain produk serta karya artistik.
Science	80	Ketertarikan pada ide baru, teknologi, dan pendekatan rasional dan berbasis data untuk pemecahan masalah.
Hogan Development Survey		
Excitable	99	Terkait menjadi terlalu antusias tentang orang atau proyek kemudian menjadi kecewa terhadap orang atau proyek tersebut.
Skeptical	99	Terkait memiliki pemahaman sosial mendalam, tetapi sinis dan terlalu sensitif terhadap kritik.
Cautious	85	Terkait menjadi terlalu berhati-hati dan khawatir akan dikritik.
Reserved	90	Terkait kurangnya ketertarikan dan kesadaran tentang perasaan orang lain.
Leisurely	95	Terkait menjadi menyenangkan, tetapi mandiri, keras kepala dan sulit dibimbing.
Bold	40	Terkait memiliki pandangan berlebihan terhadap kompetensi dan nilai diri sendiri.
Mischievous	47	Terkait menjadi memikat, menguji batas dan mencari keseruan.
Colorful	36	Terkait menjadi dramatis, menawan, dan mencari perhatian.
Imaginative	91	Terkait berpikir dan bertindak dengan cara menarik, tidak biasa, bahkan eksentrik.
Diligent	27	Terkait menjadi teliti, perfeksionis, dan sulit dipuaskan.
Dutiful	5	Terkait dorongan untuk menyenangkan orang lain dan enggan untuk bertindak mandiri.



Langkah 4 – Meninjau Setiap Laporan Forecast

Laporan Leadership Forecast dirancang untuk membantu Anda memahami "mengapa" Anda melakukan apa yang Anda lakukan. Ada tiga laporan dalam rangkaian termasuk laporan Potential, Challenge, dan Values. Gunakan bagian ini untuk mencatat kekuatan dan peluang seperti yang diidentifikasi dalam Laporan Leadership Forecast.

Pada langkah sebelumnya, Anda meninjau ringkasan dari tiga Laporan Leadership Forecast. Anda sekarang siap untuk melengkapi kajian mendalam dari masing-masing laporan. Kami menyarankan Anda membaca ketiga laporan sebelum melengkapi bagian ini. Setelah Anda membaca laporan, Anda harus kembali, dan memulai dengan Laporan Potential, meninjau dan mencatat kekuatan dan peluang untuk pengembangan di masing-masing domain kompetensi. Lakukan hal yang sama untuk laporan Challenge dan Values. Perlu diingat bahwa tidak perlu untuk menuliskan sesuatu dalam setiap kotak. Catatlah hanya kekuatan dan peluang yang berkaitan dengan keberhasilan pekerjaan Anda.

Domain	Laporan Potential	Laporan Challenge	Laporan Values
BISNIS	Kekuatan: Peluang:	Kekuatan: Peluang:	Kekuatan: Peluang:
KEPEMIMPINAN	Kekuatan: Peluang:	Kekuatan: Peluang:	Kekuatan: Peluang:
INTERPERSONAL	Kekuatan: Peluang:	Kekuatan: Peluang:	Kekuatan: Peluang:
INTRAPERSONAL	Kekuatan: Peluang:	Kekuatan: Peluang:	Kekuatan: Peluang:



Langkah 4 – Melengkapi Integrasi Data

Anda sekarang telah menyelesaikan analisis pekerjaan Anda, meninjau hasil 360, dan meninjau hasil asesmen Anda. Anda memiliki semua data yang Anda butuhkan untuk mengidentifikasi beberapa target pengembangan diri yang memiliki pengaruh besar. Pertama, gunakan kesan Anda secara keseluruhan dari data untuk mengidentifikasi perilaku yang Anda yakini perlu diubah untuk meningkatkan performa kerja Anda. Catat perilaku-perilaku tersebut di kolom sebelah kanan di bawah domain yang sesuai. Tidak perlu untuk menuliskan sesuatu dalam setiap kotak. Catatlah perilaku yang paling membutuhkan perhatian. Kedua, di kolom tengah catatlah item (atau pernyataan) 360 yang menyarankan perlunya perbaikan. Terakhir, pada kolom kiri catatlah hasil Laporan Leadership Forecast yang membantu Anda memahami "mengapa" Anda menunjukkan perilaku ini. Perlu diingat, sasaran pengembangan diri terbaik adalah perilaku yang secara signifikan akan meningkatkan performa kerja Anda, Anda memiliki data yang jelas yang mendukung perlunya perubahan, dan Anda telah memiliki beberapa wawasan terkait "mengapa" Anda menampilkan perilaku tersebut.

Domain	Menggunakan data penilaian dari Langkah 4, tuliskan hasil yang menunjukkan mengapa Anda melakukan apa yang Anda lakukan.	Menggunakan data (atau pernyataan) 360 dari Langkah 2, tuliskan item yang menyebabkan Anda memilih perilaku yang membutuhkan perbaikan.	Tuliskan perilaku yang perlu Anda ubah untuk meningkatkan kinerja Anda.
BISNIS			
KEPEMIMPINAN			
INTERPERSONAL			
INTRAPERSONAL			



Membuat Rencana Pengembangan Diri Anda

Ada banyak pilihan untuk membuat rencana pengembangan diri. Dua pilihan yang harus Anda pertimbangkan adalah sebagai berikut.

Pendekatan internal perusahaan Anda

Kebanyakan perusahaan menawarkan beberapa bentuk lembar rencana pengembangan diri yang dapat digunakan untuk mendokumentasikan dan memantau pengembangan pribadi Anda. Pendekatan internal perusahaan bervariasi, tetapi biasanya termasuk tempat untuk menentukan sasaran pengembangan diri, rencana tindakan, dan cara untuk mendokumentasikan hasilnya. Keuntungan menggunakan pendekatan internal adalah karena hal ini sejalan dengan apa yang dilakukan orang lain di organisasi dan biasanya memiliki beberapa struktur yang sesuai dengan proses pengembangan internal.

Jika pendekatan internal perusahaan tidak tersedia atau jika Anda mencari alternatif lain, pendekatan di bawah ini dapat Anda pertimbangkan.

Lembar Rencana Pengembangan

Bagi mereka yang tertarik dengan pendekatan sederhana secara tertulis yang hanya memerlukan sedikit waktu, kami telah menyediakan lembar perencanaan di Lampiran A. Berdasarkan informasi yang tercatat di Bagian 5, Anda harus mengidentifikasi satu atau dua sasaran pengembangan diri dan mencatatnya dalam kolom pertama pada formulir. Sasaran pengembangan diri yang baik adalah yang dituliskan dalam istilah perilaku dan dapat diukur kemajuannya dari waktu ke waktu. Tindakan pengembangan dapat dituliskan dalam kolom kedua, lalu hasil pencapaian sasaran dari waktu ke waktu dapat dicatat dalam kolom berikutnya. Jika Anda membutuhkan saran terkait tindakan pengembangan diri, internet merupakan sumber yang kaya informasi. Anda bisa menggunakan pendekatan piramida terbalik untuk pencarian di internet. Mulailah dengan pertanyaan pengembangan diri yang spesifik atau bahkan sasaran pengembangan diri yang telah Anda tetapkan. Kemudian gunakan pertanyaan pencarian yang lebih umum sampai Anda menemukan informasi yang Anda anggap berguna. Pendekatan ini sering mengurangi waktu pencarian di internet dan meningkatkan keberhasilan menemukan informasi yang secara langsung berkaitan dengan sasaran pengembangan diri Anda.



Lampiran A – Lembar Rencana Pengembangan

Sasaran	Tindakan Pengembangan	Hasil		
		3 Bulan	6 Bulan	9 Bulan