
HOGAN DEVELOP
INSIGHT



Laporan Untuk: John Doe
ID: HC560419
Tanggal: 4 November 2016



HOGAN

PENGANTAR

Hogan Personality Inventory adalah pengukuran kepribadian yang berisi tujuh skala utama dan enam skala kerja yang digunakan untuk menggambarkan kinerja Saudara John Doe di tempat kerja, termasuk bagaimana ia mengelola stres, berinteraksi dengan orang lain, pendekatan pada tugas pekerjaan, dan memecahkan masalah. Meskipun skor ditampilkan per skala pada laporan ini, setiap skala berkontribusi terhadap kinerja Saudara John Doe. Laporan ini memaparkan kekuatan serta area untuk perbaikan dan memberikan poin diskusi untuk umpan balik pengembangan.

- Saat membaca skor skala HPI, penting untuk diingat bahwa skor yang tinggi tidak selalu lebih baik, dan skor yang rendah tidak selalu buruk. Setiap skor skala mencerminkan kekuatan dan kelemahan yang berbeda.
- Skor HPI harus diinterpretasi dalam konteks peran kerja seseorang untuk menentukan apakah karakteristik tersebut menjadi kekuatan atau area pengembangan yang potensial.
- HPI berdasarkan pada Five Factor Model.

DEFINISI SKALA

NAMA SKALA HPI	SKOR RENDAH CENDERUNG UNTUK	SKOR TINGGI CENDERUNG UNTUK
Adjustment	terbuka terhadap umpan balik jujur dan tulus mood berubah-ubah dan mengkritisi diri sendiri	tenang stabil di bawah tekanan menolak umpan balik
Ambition	anggota tim yang baik bersedia membiarkan orang lain memimpin puas diri	bersemangat kompetitif tidak tenang dan memaksa
Sociability	bekerja sendiri dengan baik pendiam reaktif secara sosial	supel suka berbicara mencari perhatian
Interpersonal Sensitivity	terus terang dan langsung pada sasaran bersedia menghadapi orang lain dingin dan apatis	ramah hangat menghindari konflik
Prudence	fleksibel berpikiran terbuka impulsif	terorganisasi dapat diandalkan tidak fleksibel
Inquisitive	praktis tidak mudah bosan tidak membuat hal baru	imajinatif cerdas pelaksana yang buruk
Learning Approach	belajar dengan metode praktik langsung fokus dengan minatnya menghindari teknologi	tertarik untuk belajar berwawasan tidak toleran terhadap yang kurang tahu

RINGKASAN EKSEKUTIF

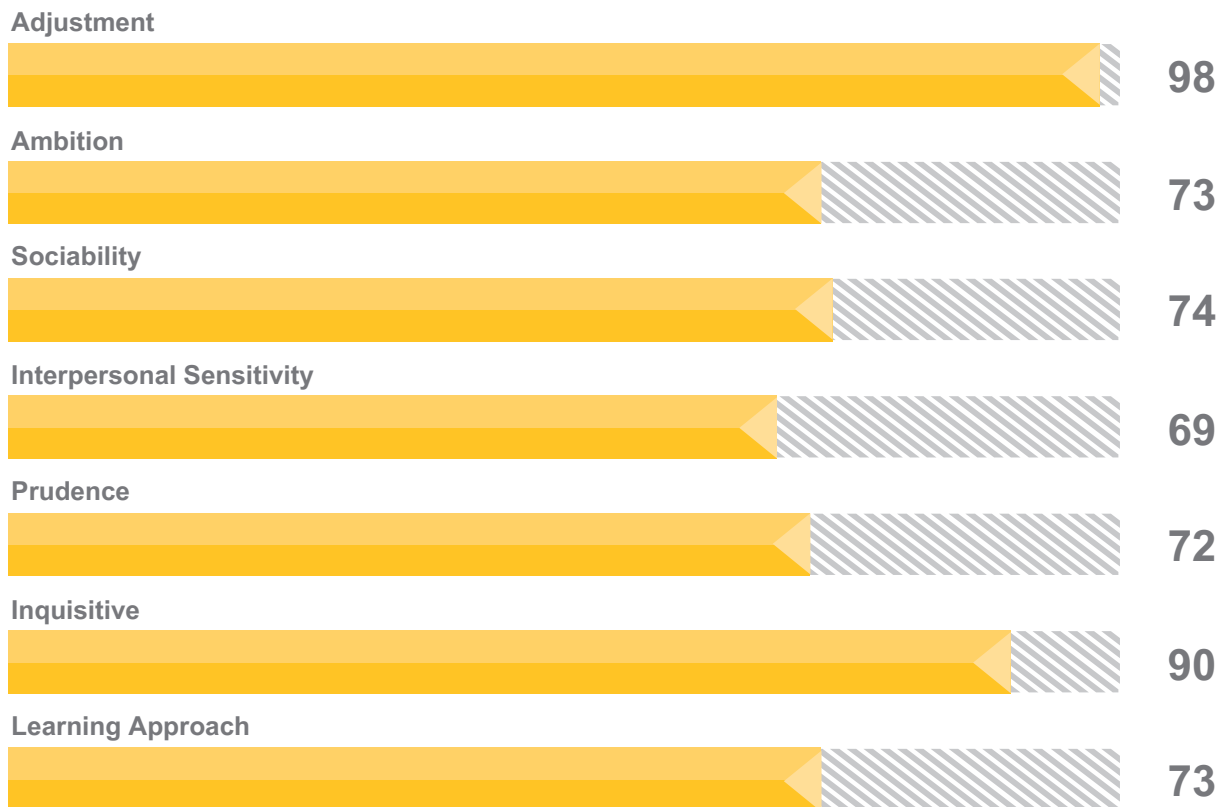
Berdasarkan pada respon HPI Saudara John Doe, dalam kesehariannya terlihat:

- Tidak terpengaruh oleh tekanan eksternal, bahkan jarang menunjukkan tanda-tanda stres. Terkadang orang lain akan menganggap kegigihannya sebagai keangkuhan karena hampir tidak ada hal yang dapat mengganggunya dan ia cenderung mengabaikan umpan balik.
- Bersemangat dan pekerja keras. Ia akan mengambil inisiatif pada saat yang tepat, namun ia juga sudah cukup puas bekerja sebagai bagian dari tim atau membiarkan orang lain memimpin selama ia dapat membuat kontribusi yang signifikan.
- Mudah didekati, banyak bicara dan nyaman bertemu dengan orang baru. Ia mungkin tidak menyukai bekerja sendirian.
- Menyenangkan, kooperatif, bijaksana, dan ramah. Ia pandai dalam menjaga hubungan tetapi cenderung menghindari konfrontasi atau konflik.
- Bertanggung jawab, berorientasi pada detail, dan tidak masalah dengan adanya pengawasan yang ketat. Meskipun agak kaku namun ia merupakan karyawan yang baik.
- Rasa ingin tahu yang tinggi, inovatif, kreatif, toleran, dan berpikiran terbuka. Ia juga mungkin tidak praktis, tidak sabar dengan detail, dan mudah bosan.
- Berwawasan luas, mengikuti perkembangan, dan tertarik untuk belajar. Ia mampu belajar secara terstruktur atau mengikuti pelatihan dan mungkin merasa sulit memahami orang-orang yang tidak memiliki minat belajar formal.

SKOR PERSENTIL

Skor persentil menunjukkan proporsi populasi yang memiliki skor sama atau di bawah Saudara John Doe. Sebagai contoh, skor 75 pada skala menunjukkan bahwa skor Saudara John Doe lebih tinggi dari sekitar 75% populasi.

- Skor 0 sampai 25 dianggap **rendah**
- Skor 26 sampai 50 dianggap **di bawah rata-rata**
- Skor 51 sampai 75 dianggap **di atas rata-rata**
- Skor di atas 76 dianggap **tinggi**



Laporan ini valid dan dapat diinterpretasi

Norma: Global

SKALA: ADJUSTMENT

98

DESKRIPSI

Skala Adjustment memprediksi kemampuan untuk menangani stres, mengelola emosi, dan mendengarkan umpan balik.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Adjustment Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia cenderung:

- Tidak terpengaruh oleh lingkungan kerja yang berantakan dan beban kerja berat
- Tenang dan percaya diri dalam situasi stres
- Kemungkinan dianggap arogan
- Mengabaikan kesalahan masa lalu
- Menolak atau tidak mau menerima umpan balik

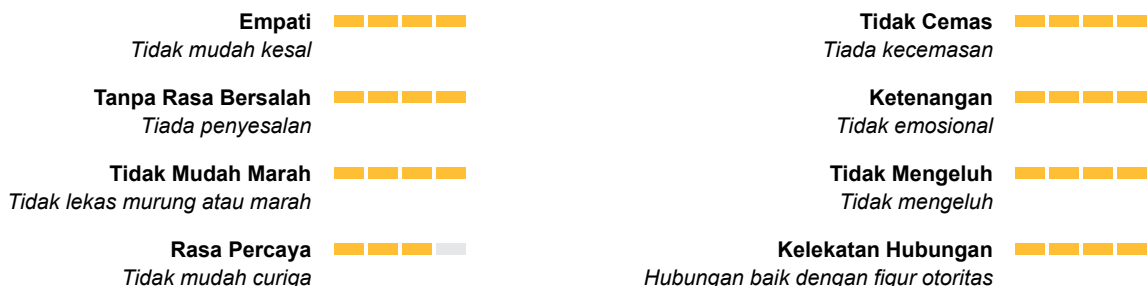
POIN DISKUSI

Poin-poin diskusi di bawah ini disusun untuk memfasilitasi diskusi dengan pemberi umpan balik untuk mengeksplorasi hasil asesmen dan memikirkan peluang pengembangan berdasarkan konteks peran peserta.

- Jelaskan pendekatan Anda dalam mengatasi stres pekerjaan.
- Kapan dan bagaimana saat yang tepat dalam mencari umpan balik pada kinerja pekerjaan Anda?
- Bagaimana suasana hati rekan kerja Anda dapat mempengaruhi Anda?
- Bagaimana Anda biasanya menanggapi umpan balik yang diberikan orang lain?

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Saudara John Doe.



SKALA: **AMBITION**

73

DESKRIPSI

Skala Ambition memprediksi kepemimpinan, dorongan, daya saing, dan inisiatif.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Ambition Saudara John Doe pada menunjukkan bahwa ia cenderung:

- Aktif dan energik
- Mengambil inisiatif dan memimpin proyek tim
- Terlibat dalam politik kantor dan menghadapi masalah
- Gelisah bila pada posisi tertentu tidak ada kesempatan untuk promosi

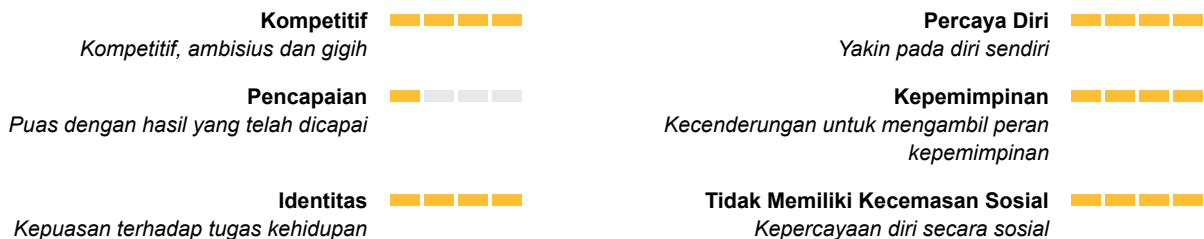
POIN DISKUSI

Poin-poin diskusi di bawah ini disusun untuk memfasilitasi diskusi dengan pemberi umpan balik untuk mengeksplorasi hasil asesmen dan memikirkan peluang pengembangan berdasarkan konteks peran peserta.

- Peran apa yang Anda ambil pada proyek-proyek yang tidak memiliki pemimpin yang jelas?
- Kapan dan bagaimana saat yang tepat untuk terlibat dalam politik kantor untuk memajukan karier seseorang?
- Seberapa kompetitif Anda dengan rekan-rekan Anda? Apakah hal ini merugikan atau membantu karier Anda?
- Bagaimana Anda mencari dan mengejar kesempatan untuk kemajuan karier?

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Saudara John Doe.



SKALA: SOCIABILITY

74

DESKRIPSI

Skala Sociability memprediksi minat seseorang dalam interaksi sosial.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Sociability Saudara John Doe pada menunjukkan bahwa ia cenderung:

- Supel dan bersedia untuk berkontribusi di situasi sosial
- Banyak bicara dan mudah didekati
- Menikmati menjadi pusat perhatian
- Nyaman bekerja dengan orang banyak dan berinteraksi dengan orang baru

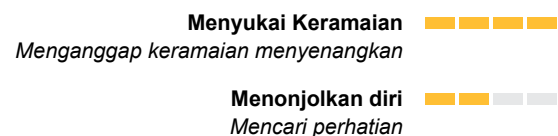
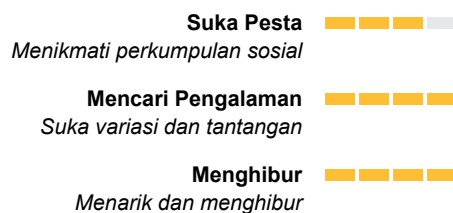
POIN DISKUSI

Poin-poin diskusi di bawah ini disusun untuk memfasilitasi diskusi dengan pemberi umpan balik untuk mengeksplorasi hasil asesmen dan memikirkan peluang pengembangan berdasarkan konteks peran peserta.

- Seberapa pentingkah bagi setiap anggota tim untuk berkontribusi dalam rapat?
- Bagaimana Anda menyeimbangkan antara berbicara dan mendengarkan untuk terlibat dalam komunikasi yang efektif?
- Apakah Anda cenderung bekerja lebih baik pada kelompok atau individu proyek? Mengapa?
- Bagaimana Anda membangun dan memelihara hubungan?

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Saudara John Doe.



SKALA: INTERPERSONAL SENSITIVITY

69

DESKRIPSI

Skala Interpersonal Sensitivity memprediksi pesona, kehangatan, kebijaksanaan, dan keterampilan sosial.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Interpersonal Sensitivity Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia cenderung:

- Tanggap, berwawasan, dan peka terhadap perasaan orang
- Sadar akan kebutuhan orang lain
- Mengelola hubungan baik dan dapat berhubungan dengan berbagai macam orang
- Enggan untuk menghadapi individu dengan kinerja buruk

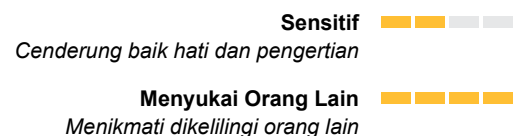
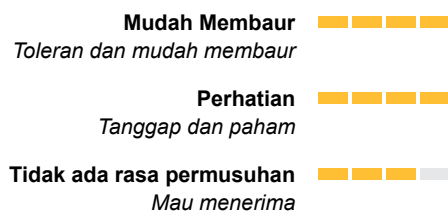
POIN DISKUSI

Poin-poin diskusi di bawah ini disusun untuk memfasilitasi diskusi dengan pemberi umpan balik untuk mengeksplorasi hasil asesmen dan memikirkan peluang pengembangan berdasarkan konteks peran peserta.

- Jelaskan pendekatan Anda untuk menghadapi masalah kinerja orang lain yang negatif.
- Bagaimana Anda menyeimbangkan antara perasaan rekan kerja dengan kebutuhan bisnis?
- Seberapa penting bagi Anda jika rekan kerja senang berhubungan antara satu sama lain?
- Apa pendekatan Anda untuk mengembangkan hubungan dengan pelanggan internal atau eksternal?

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Saudara John Doe.



SKALA: PRUDENCE

72

DESKRIPSI

Skala Prudence memprediksi pengendalian diri, ketelitian, dan etos kerja.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Prudence Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia cenderung:

- Terorganisasi, pekerja keras, dan terencana
- Handal, dapat diandalkan, dan teliti
- Bekerja dengan aturan dan proses yang ditetapkan dengan baik
- Tidak fleksibel dan mungkin menolak perubahan

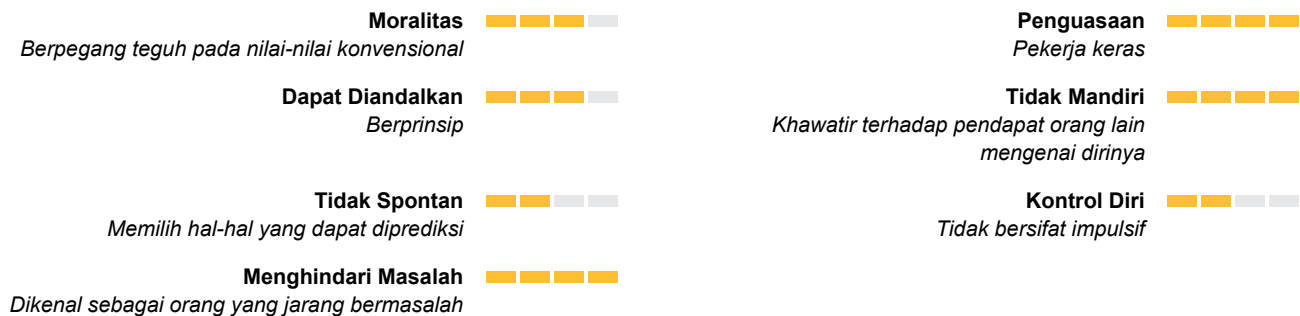
POIN DISKUSI

Poin-poin diskusi di bawah ini disusun untuk memfasilitasi diskusi dengan pemberi umpan balik untuk mengeksplorasi hasil asesmen dan memikirkan peluang pengembangan berdasarkan konteks peran peserta.

- Seberapa terstruktur dan terencanaakah Anda dengan pekerjaan Anda? Bagaimana hal ini mempengaruhi kemampuan beradaptasi Anda dengan cepat, tetapi juga mencapai tujuan tepat waktu?
- Apakah orientasi umum Anda terhadap peraturan?
- Bagaimana reaksi Anda dengan perubahan kondisi kerja yang cepat?
- Seberapa besar kemungkinan Anda untuk bekerja berjam-jam untuk menyelesaikan sebuah proyek?

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Saudara John Doe.



SKALA: INQUISITIVE

90

DESKRIPSI

Skala Inquisitive memprediksi rasa ingin tahu, kreativitas, dan keterbukaan terhadap pengalaman dan ide-ide.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Inquisitive Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia cenderung:

- Imajinatif, rasa ingin tahu yang besar, dan berpikiran terbuka
- Bersedia untuk menantang kebijakan dan mengusulkan solusi alternatif
- Tertarik dengan gambaran besar dan isu-isu strategis
- Menyukai ide dimana orang lain mungkin menganggap ide tersebut tidak realistis


POIN DISKUSI


Poin-poin diskusi di bawah ini disusun untuk memfasilitasi diskusi dengan pemberi umpan balik untuk mengeksplorasi hasil asesmen dan memikirkan peluang pengembangan berdasarkan konteks peran peserta.


- Bagaimana Anda menyeimbangkan antara inovasi dan pragmatisme?
- Bagaimana Anda menanggapi tugas dan tanggung jawab yang rutin namun penting?
- Jelaskan pendekatan Anda untuk menghubungkan antara pekerjaan sehari-hari dengan tujuan strategis.
- Bagaimana Anda menanggapi individu yang menolak perubahan dan inovasi?


KOMPOSISI SUBSKALA


Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Saudara John Doe.


Kemampuan Sains 
Ketertarikan terhadap sains

Mencari Sensasi 
Rasa puas akan petualangan dan kehebohan

Menghasilkan ide-ide 
Mudah menghasilkan ide-ide

Rasa Ingin Tahu 
Rasa ingin tahu mengenai dunia

Permainan Intelektual 
Ketertarikan terhadap teka teki dan asah otak

Budaya 
Tertarik dengan berbagai hal

SKALA: LEARNING APPROACH

73

DESKRIPSI

Skala Learning Approach memprediksi gaya belajar seseorang dan / atau metode yang disukai untuk memperoleh pengetahuan baru.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Learning Approach Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia cenderung:

- Tertarik dalam belajar, pelatihan, dan tetap mengikuti perkembangan baru di bidangnya
- Cerdas dan berwawasan luas
- Menyukai pelatihan formal atau pendidikan
- Heran ketika orang lain tidak memiliki wawasan luas atau tidak tertarik untuk belajar

POIN DISKUSI

Poin-poin diskusi di bawah ini disusun untuk memfasilitasi diskusi dengan pemberi umpan balik untuk mengeksplorasi hasil asesmen dan memikirkan peluang pengembangan berdasarkan konteks peran peserta.

- Bagaimana Anda memastikan bahwa Anda tetap memperbaharui pengetahuan dan keterampilan Anda?
- Bagaimana Anda mengevaluasi manfaat potensial dalam peluang pelatihan?
- Jelaskan pendekatan yang akan Anda gunakan untuk mempelajari keterampilan baru.
- Manakah yang lebih penting bagi Anda: mengembangkan keterampilan yang ada atau belajar keterampilan baru? Mengapa?

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai keunikan karakteristik kepribadian Saudara John Doe.



SKALA KERJA

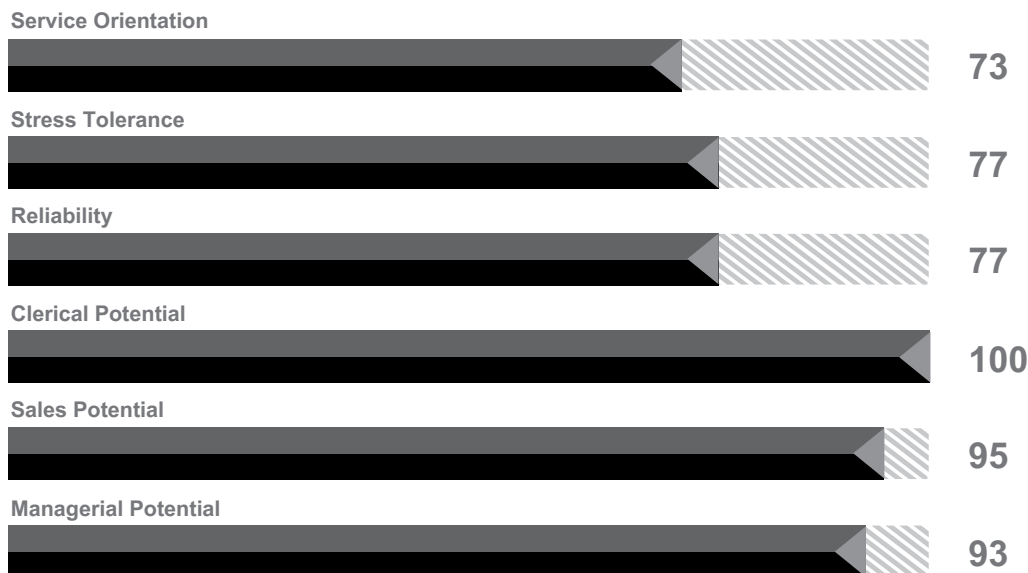
Skala kerja HPI memprediksi kompetensi seseorang di enam peran pekerjaan umum. Skala tersebut berdasarkan pada penelitian yang membandingkan individu dengan kinerja tinggi dan rendah di masing-masing kategori pekerjaan. Skala tersebut menilai kualitas yang membedakan para individu yang dinilai berkinerja tinggi dari individu yang berkinerja rendah. *Catatan: Informasi ini dirancang untuk digunakan dalam seleksi dan perekrutan karyawan. Informasi ini tidak dianjurkan untuk digunakan dalam pengembangan karyawan.*

Skala kerja HPI antara lain:

- Service Orientation** Mengenai potensi kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan pelayananan pelanggan
- Stress Tolerance** Mengenai kemampuan mengatasi stres dan tekanan di tempat kerja
- Reliability** Mengenai kemampuan menjadi karyawan yang baik
- Clerical Potential** Mengenai potensi kinerja dalam pekerjaan administratif
- Sales Potential** Mengenai potensi kinerja dalam pekerjaan penjualan
- Managerial Potential** Mengenai potensi kinerja dalam pekerjaan manajerial

Skor menunjukkan proporsi populasi yang memiliki skor sama atau di bawah Saudara John Doe.

- Skor 0 sampai 25 dianggap **rendah**
- Skor 26 sampai 50 dianggap **di bawah rata-rata**
- Skor 51 sampai 75 dianggap **di atas rata-rata**
- Skor di atas 76 dianggap **tinggi**



SKALA: SERVICE ORIENTATION

73

DESKRIPSI

Skala Service Orientation mengidentifikasi orang yang memperlakukan pelanggan dan kolega dengan cara yang sopan dan membantu. Individu dengan skor tinggi adalah individu yang baik, perhatian, dan bijaksana. Sedangkan individu dengan skor rendah adalah individu yang tidak terduga, tegang, mudah marah, dan memiliki ketertarikan berlebih pada suatu hal.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Service Orientation Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia memiliki potensi di atas rata-rata untuk melakukan peran yang membutuhkan layanan pelanggan yang kuat.

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai skor Service Orientation untuk Saudara John Doe.

Dapat Diandalkan ■■■■
Berprinsip

Sensitif ■■■■
Tanggap dan paham

Empati ■■■■
Tidak mudah kesal

SKALA: STRESS TOLERANCE

77

DESKRIPSI

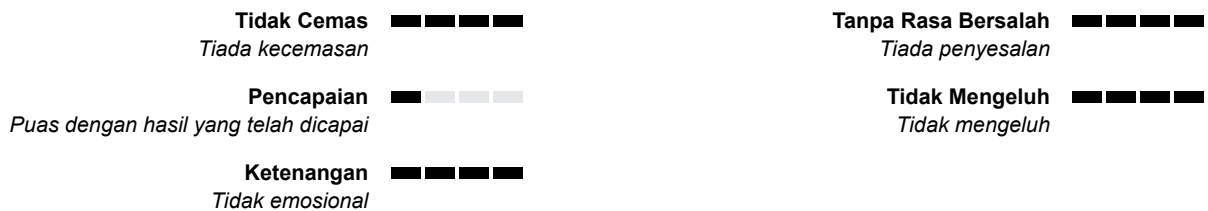
Skala Stress Tolerance mengidentifikasi orang-orang yang dengan mudah menangani stres, tekanan, dan beban kerja berat. Individu dengan skor tinggi tampak tenang, tangguh, dan pandai menguasai diri. Mereka tidak terganggu oleh gangguan atau kekalahan tak terduga dan jarang mendramatisasi hal genting. Sedangkan individu dengan skor rendah tampak murung, mengkritisi diri, dan mudah marah.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Stress Tolerance Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia memiliki potensi untuk berkinerja baik dalam peran dengan tingkat stres yang tinggi.

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai skor Stress Tolerance untuk Saudara John Doe.



SKALA: RELIABILITY

77

DESKRIPSI

Skala Reliability mengidentifikasi orang-orang yang taat pada aturan dan menghormati nilai-nilai perusahaan di tempat kerja. Individu dengan skor tinggi adalah karyawan yang baik yang dapat diandalkan, bertanggung jawab, dan disiplin. Sedangkan individu dengan skor rendah akan cenderung kurang patuh dan tidak taat aturan.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Reliability Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia merupakan karyawan yang sangat baik.

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai skor Reliability untuk Saudara John Doe.

Kelekatan Hubungan ■■■■■
Hubungan baik dengan figur otoritas

Menghindari Masalah ■■■■■
Dikenal sebagai orang yang jarang bermasalah

Kontrol Diri ■■■■■
Tidak bersifat impulsif

Tidak ada rasa permusuhan ■■■■■
Mau menerima

SKALA: CLERICAL POTENTIAL

100

DESKRIPSI

Skala Clerical Potential mengidentifikasi orang-orang dengan bakat untuk pekerjaan dan tanggung jawab administratif. Individu dengan skor tinggi tampak dewasa, pekerja keras, cekatan secara sosial, dan bersedia untuk mengambil alih tugas. Sedangkan individu dengan skor rendah tampak tegang, ragu-ragu, dan cemas.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Clerical Potential Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia memiliki kinerja yang baik dalam peran administratif.

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai skor Clerical Potential untuk Saudara John Doe.

Tidak Cemas ■■■■■
Tiada kecemasan

Tidak Mengeluh ■■■■■
Tidak mengeluh

Menghindari Masalah ■■■■■
Dikenal sebagai orang yang jarang bermasalah

Kepemimpinan ■■■■■
Kecenderungan untuk mengambil peran kepemimpinan

Perhatian ■■■■■
Cenderung baik hati dan pengertian

SKALA: SALES POTENTIAL

95

DESKRIPSI

Skala Sales Potential mengidentifikasi orang-orang dengan bakat untuk penjualan. Individu dengan skor tinggi tampak menikmati menjadi pusat perhatian dan digambarkan sebagai individu yang percaya diri, ramah, dan cerdas. Mereka juga banyak bicara, supel, dan tegas. Sedangkan individu dengan skor rendah cenderung pemalu, tenang, dan pendiam.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Sales Potential Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia memiliki kinerja yang baik dalam peran penjualan.

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai skor Sales Potential untuk Saudara John Doe.



SKALA: MANAGERIAL POTENTIAL

93

DESKRIPSI

Skala Managerial Potential mengidentifikasi orang-orang dengan bakat untuk membangun dan mempertahankan tim yang efektif. Individu dengan skor tinggi digambarkan sebagai individu yang ambisius, kompetitif, pekerja keras, dan ingin bertanggung jawab. Mereka dipandang sebagai individu yang dapat dipercaya, terencana, dan efisien. Sedangkan individu dengan skor rendah tampak pasif, reaktif, atau malas.

INTERPRETASI SKOR

Skor skala Managerial Potential Saudara John Doe menunjukkan bahwa ia memiliki kinerja yang baik dalam peran manajerial.

KOMPOSISI SUBSKALA

Subskala di bawah ini harus diinterpretasi oleh seseorang yang sudah bersertifikat atau pemberi umpan balik. Subskala ini didesain untuk dapat memberikan pemahaman yang lebih detail mengenai skor Managerial Potential untuk Saudara John Doe.

