
LAPORAN HASIL
FEEDBACK SESSION - 2020



A dark blue square containing the text 'Way of Life!' in white.

PT. SUZUKI INDOMOBIL MOTOR

JAKARTA, JANUARI 2020

DAFTAR ISI

	Hal.
I. PENDAHULUAN	3
II. LINGKUP PEKERJAAN	4
III. JADUAL PELAKSANAAN	5
IV. MATERI KEGIATAN	6
V. KEBUTUHAN KEGIATAN	6
VI. BIAYA PELAKSANAAN	6
VII. HUBUNGAN KOMUNIKASI	7
LAMPIRAN	
1. JADWAL KEGIATAN	
2. ACTION PLAN	

I. PENDAHULUAN

Secara umum hasil asesmen psikologis memberikan rekomendasi pada karyawan dengan kriteria disarankan, dipertimbangkan dan tidak disarankan. Rekomendasi dengan kriteria disarankan memperlihatkan karyawan yang diases telah memenuhi minimal persyaratan yang dibutuhkan oleh posisi tertentu, kriteria dipertimbangkan memperlihatkan karyawan bisa pada menduduki posisi tertentu tapi masih ada beberapa kompetensi yang masih perlu dikembangkan dan kriteria tidak disarankan memperlihatkan karyawan belum memenuhi persyaratan minimal yang disyaratkan.

Perlu ada kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau kecakapan yang *existing* dipunyai oleh karyawan. Dengan kata lain, diperlukan adanya kecocokan dan kesesuaian (*fit and proper*) antara persyaratan pekerjaan dengan kemampuan nyata karyawan. Hal ini bertitik tolak dari pengertian kompetensi menurut Spencer and Spencer (2007) dikatakannya karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan satu tugas sesuai peran tugas; kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi; dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Dengan adanya *gap competencies* antara kompetensi jabatan dan kompetensi individu dapat diatasi dengan mengembangkan pada aspek-aspek kompetensi yang masih belum cocok. Namun demikian untuk mengurangi ketidakcocokan ini tidak mudah, perlu disiapkan secara komprehensif terutama dari kemauan individu untuk meningkatkan kemampuan dirinya.

Mengapa? Karena ketika seseorang percaya bahwa ia pantas dipromosikan dan pada kenyataannya tidak dicapainya, maka banyak kemungkinan akan mempengaruhi aspek psikologisnya. Atas kondisi ini motivasi, kepercayaan diri dan tingkat semangat karyawan bisa sangat menurun. Ada banyak alasan sehingga karyawan tidak mendapatkan promosi, namun pada kondisi ini karyawan sangat perlu dibantu. Oleh karena itu, penting bagi karyawan disediakan kegiatan konseling. Diharapkan dengan kegiatan konseling ini, karyawan memahami bagaimana caranya untuk memulihkan perasaannya agar kembali ke tingkat kepercayaan diri dan motivasi seperti semula.

Kami merancang pendekatan *feedback session* dengan pendekatan dari 2 (dua) sisi, yaitu pendekatan terhadap atasan karyawan dan pendekatan terhadap karyawan. Pendekatan terhadap atasan untuk mengkomunikasikan alasan-alasan karyawan kurang berhasil sehingga pengembangan karyawan sejalan dengan kompetensinya. Sedangkan pendekatan

terhadap karyawan di kegiatan konseling ditekankan pada mengembalikan aspek psikologis karyawan. Hasil kedua pendekatan ini kemudian dilanjutkan dengan Penyusunan *Action Plan* yang merupakan hasil diskusi dan menjadi kesepakatan bersama antara atasan dan bawahannya. Dengan demikian diharapkan pengembangan bawahan akan dapat berjalan dengan baik.

II. LINGKUP PEKERJAAN

Feedback session diberikan kepada karyawan-karyawan yang belum kompeten dan masih memungkinkan untuk dikembangkan karena adanya *gap competencies*. Sesuai pengalaman kami tahun lalu, pada *feedback session* tahun 2020 ini, para atasan bukan saja menerima informasi mengenai *gap competencies* tapi sekaligus bersama-sama bawahan menyusun *Action Plan* untuk pengembangan bawahan.

Tujuan pelaksanaan *Feedback Session* yaitu

1. Menyampaikan secara terperinci alasan-alasan yang menyebabkan karyawan tidak lulus asesmen kepada karyawan ybs dan atasan langsungnya.
2. Karyawan dan bawahan bersama-sama menyusun *Action Plan* untuk pengembangan bawahannya.
3. Khusus level Senior Foreman dan Foreman, penyampaian hasil Psikotes hanya kepada Atasan langsungnya.

Sesuai dengan tujuan di atas, maka kegiatan *feedback session* sebagai berikut:

1. DISCUSSION SESSION FOR LEADER

Sesi ini ditujukan kepada atasan langsung dari posisi Supervisor, Assistant Manager dan Manager dari karyawan yang mempunyai *gap competencies* (dalam hal ini belum lulus asesmen). Kegiatan di sesi ini mendiskusikan kelebihan dan kekurangan bawahannya dibandingkan dengan standar kompetensi yang disyaratkan, dengan tujuan untuk melakukan pengembangan karyawan. Kemudian dibahas mengenai area pengembangan karyawan yang perlu dilakukan.

Khusus untuk posisi Foreman dan Senior Foreman, hanya dilakukan kegiatan diskusi dengan para atasan saja. Setelah itu, atasan akan menyampaikan langsung kepada bawahannya.

2. FEEDBACK SESSION

Sesi ini akan membantu karyawan menangani dampak psikologis (reaksi emosi dan motivasi) terhadap fakta bahwa karyawan tidak dipromosikan. Dengan program ini diharapkan bisa membantu karyawan untuk memulihkan perasaannya agar kembali ke tingkat kepercayaan diri, motivasi dan energi seperti semula. Kegiatan dilakukan secara tatap muka perorangan dengan teknik konseling oleh psikolog.

3. PENYUSUNAN ACTION PLAN

Di dalam hasil laporan asesmen sudah disiapkan kemungkinan pengembangan diri ditinjau dari sisi pemberian tugas, pelatihan/workshop/self guided learning. Atasan membantu bawahannya untuk menyusun kegiatan-kegiatan pengembangan dirinya yang realistis dan terukur. Saran pengembangan diri pada hasil laporan dapat sebagai pedoman. Jika terlalu generik atau kurang sesuai dengan kenyataan, pedoman tersebut dapat disesuaikan dengan kebutuhan.

III. JADUAL PELAKSANAAN

Terlampir

IV. MATERI KEGIATAN

KEGIATAN	MATERI	PENANGGUNG JAWAB
1. Discussion Session for Leader	Manager, Asisstant Manager dan Supervisor: 1. Hasil asesmen (Tidak termasuk data kuantitatif)-diberikan kepada atasan. 2. Format Action Plan Senior Foreman dan Foreman: 1. Hasil asesmen (Tidak termasuk data kuantitatif)-diberikan kepada atasan.	Dr. Rita Markus I, M.Psi.T
2. Feedback Session for Employee	Hasil asesmen karyawan (lengkap) – tidak diberikan kepada karyawan. Kamus kompetensi-untuk pegangan psikolog. (Tidak diberikan kepada karyawan)	Dra. Karen Hukom, M.Psi, Psikolog Dra. Agati Suhartono, M.Psi, Psikolog
3. Penyusunan Action Plan	Kertas dan alat tulis	Dr. Rita Markus I, M.Psi.T

V. KEBUTUHAN KEGIATAN

KEGIATAN	RUANGAN & PERLENGKAPAN
1. Discussion Session for Leader	<p>Untuk Senior Foreman dan Foreman, tgl 28 Januari 2020</p> <ul style="list-style-type: none">• 1 Kelas kecil• Berisi sebanyak 6 bangku dan 6 meja. Disusun dalam bentuk U shape.• Perlengkapan tulis menulis (kertas A4, alat tulis) <p>Untuk Supervisor, Ass Manager dan Manager, tgl 29 dan 30 Januari 2020</p> <ul style="list-style-type: none">• 1 Kelas kecil,• Berisi sebanyak 2 kursi dan 2 meja disusun dalam bentuk kelas.• Perlengkapan tulis menulis (kertas A4, alat tulis)
2. Feedback Session for Employee	<ul style="list-style-type: none">• 2 Kelas kecil• Setiap kelas dengan 1 bangku berhadapan dengan psikolog• 2 laptop (sebagai cadangan)• Perlengkapan tulis menulis (kertas A4, alat tulis)
3. Penyusunan Action Plan	<ul style="list-style-type: none">• Kelas besar (susunan bangku kelas dengan meja)• Papan tulis/Flipchart + spidol• Perlengkapan tulis menulis (kertas A4, alat tulis)

LAMPIRAN

Action Plan

REFERENSI

- Bandura, A. (1991). *Self-regulation of motivation through anticipatory and self-reactive mechanisms*. In R. A.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983). Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1017–1028.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., DeWall, C. N., & Zhang, L. (2007). How emotion shapes behavior: Feedback, anticipation, and reflection, rather than direct causation. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 167–203.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1974). Attitudes towards objects as predictors of single and multiple behavioral criteria. *Psychological Review*, 81, 59–74.
- Higgins, E. T., Shah, J. Y., & Friedman, R. (1997). Emotional responses to goal attainment: Strength of regulatory focus as moderator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72, 515–525.
- Kluger, A. N., & DeNisi, A. (1996). Effects of feedback intervention on performance: A historical review, a metaanalysis, and a preliminary feedback intervention theory. *Psychological Bulletin*, 119, 254–284.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Louro, M. J., Pieters, R., & Zeelenberg, M. (2007). Dynamics of multiple goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, 174–193.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.
- Trope, Y., & Neter, E. (1994). Reconciling competing motives in self evaluation: The role of self-control in feedback seeking. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 646–657.
- Van Yperen, N. W. (2003). Task interest and actual performance: The moderating effects of assigned and adopted purpose goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 1006–1015.
- Weiner, B. (1974). *Achievement Motivation and Attribution Theory*. Morristown, NJ: General Learning Press.
- Zajonc, R. B., & Brickman, P. (1969). Expectancy and feedback as independent factors in task performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 11, 148–156.