



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Laporan Kompetensi Universal



Nama

Sdr Sample Candidate

Tanggal

09 Oktober 2018

PENDAHULUAN

Laporan ini ditujukan untuk digunakan oleh manajer dan profesional SDM. Laporan ini merangkum bagaimana kecenderungan gaya yang disukai atau cara khusus dalam berperilaku Sdr Sample Candidate mempengaruhi kinerja potensialnya pada dua puluh kompetensi universal. Potensi ini didasarkan pada respons Sdr Sample Candidate terhadap Kuesioner Kepribadian Pekerjaan (OPQ). Responsnya tersebut telah dibandingkan dengan respons dari sebuah kelompok besar pembanding yang relevan untuk memberikan gambaran pendekatan yang disukai Sdr Sample Candidate terhadap pekerjaan.

Respons yang ditunjukkan Sdr Sample Candidate memperlihatkan cara dia memandang perilakunya sendiri, dan bukan cara kemungkinan orang lain menggambarkan dirinya. Laporan ini menggambarkan cara berperilaku yang disukainya, dan bukan tingkat keahliannya yang sebenarnya. Keakuratan laporan ini tergantung pada kejujurannya dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan serta juga kesadaran akan dirinya sendiri. Meskipun demikian, laporan ini memberikan indikator-indikator penting mengenai gaya Sdr Sample Candidate dalam bekerja. Laporan ini menghubungkan informasi dari kuesioner kepribadian dengan dua puluh kompetensi universal.

Laporan ini memiliki usia penggunaan 18-24 bulan dan harus diperlakukan dengan rahasia. Jika ada perubahan besar dalam hidup atau pekerjaannya, dia harus mengisi OPQ lagi.

Jika Anda memerlukan bantuan dalam menginterpretasikan laporan ini, silakan hubungi orang di organisasi Anda yang telah menerima pelatihan lengkap dalam penggunaan OPQ.






Saat menggunakan laporan ini penting untuk mempertimbangkan kompetensi mana dari dua puluh kompetensi universal yang diukur yang paling relevan dengan keberhasilan kinerja dalam pekerjaan yang sedang dipertimbangkan.

KUNCI LAPORAN

Tanda centang, silang, dan bulatan menunjukkan aspek mana dari gaya Sdr Sample Candidate yang dapat berpengaruh secara positif atau lebih negatif terhadap masing-masing kompetensi.

Simbol	Deskripsi	Definisi
✓✓	Kekuatan Utama	Sangat mungkin memiliki pengaruh yang positif
✓	Potensi Kekuatan	Kemungkinan memiliki pengaruh yang positif
●	Sedang	Kemungkinan tidak memiliki pengaruh yang positif atau negatif
✗	Potensi	Kemungkinan memiliki pengaruh yang negatif
✗✗	Kekurangan	Sangat mungkin memiliki pengaruh yang negatif

Kemungkinan secara keseluruhan Bapak Sdr Sample Candidate dalam menampilkan kekuatannya pada masing-masing kompetensi diperlihatkan dalam grafik batang pada sisi sebelah kanan laporan ini.

1	2	3	4	5
				
Tidak akan menjadi kekuatan	Kecil kemungkinan menjadi kekuatan	Mungkin menjadi kekuatan	Cukup mungkin menjadi kekuatan	Sangat mungkin menjadi kekuatan

RANGKUMAN POTENSI KOMPETENSI

Tabel di bawah menunjukkan rangkuman kinerja potensial Sdr Sample Candidate pada dua puluh kompetensi. Dengan memilih kompetensi-kompetensi yang paling penting untuk suatu peran, menggali wilayah tersebut untuk memperoleh bukti bagaimana Sdr Sample Candidate telah memperlihatkan efektivitasnya, Anda akan lebih mungkin merekrut orang terbaik untuk pekerjaan tersebut.

Definisi kedua puluh kompetensi bisa ditemukan di bagian belakang laporan ini. Pertanyaan wawancara yang disarankan untuk setiap kompetensi disediakan dalam Panduan Wawancara Universal Competency Framework™. Kartu profil kompetensi juga tersedia untuk membantu dalam mengidentifikasi kompetensi penting atau yang diinginkan. Harap diperhatikan bahwa Panduan Wawancara dan Kartu Profil Kompetensi tersedia dalam sejumlah bahasa tertentu. Untuk informasi lebih lanjut, silakan hubungi perwakilan SHL Anda.

Kompetensi	1	2	3	4	5	Penting untuk Keberhasilan? (tanda)
Memimpin dan Memutuskan						
1.1 Memutuskan dan Mengambil Tindakan	■					
1.2 Memimpin dan Mengawasi	■					
Mendukung dan Bekerja sama						
2.1 Bekerja dengan Orang Lain	■					
2.2 Berpegang erat pada Prinsip dan Nilai ¹	■					
Berinteraksi dan Mempresentasikan						
3.1 Berhubungan dan Menjalin Jejaring	■					
3.2 Membujuk dan Mempengaruhi	■					
3.3 Mempresentasikan dan Mengkomunikasikan Informasi ^{NV}	■					
Menganalisa dan Menginterpretasikan						
4.1 Menulis dan Melaporkan ^V	■					
4.2 Menerapkan Keahlian dan Teknologi ^{DNV}	■					
4.3 Menganalisa ^{DNV}	■					
Menciptakan dan Mengonsep						
5.1 Belajar dan Meneliti ^{DNV}	■					
5.2 Menciptakan dan Berinovasi ^{DNV}	■					
5.3 Memformulasikan Strategi dan Konsep ^{DNV}	■					
Mengorganisir dan Mengeksekusi						
6.1 Merencanakan dan Mengorganisir	■					
6.2 Memberikan Hasil dan Memenuhi Harapan Pelanggan	■					
6.3 Mengikuti Instruksi dan Prosedur ^{DNV}	■					
Beradaptasi dan Mengatasi						
7.1 Beradaptasi dan Merespons Perubahan	■					
7.2 Mengatasi Tekanan dan Kemunduran	■					
Mau Berusaha dan Berkinerja						
8.1 Mencapai Tujuan-tujuan dan Sasaran Kerja Pribadi	■					
8.2 Berpikir secara Kewirausahaan atau Komersial ^N	■					

Nomor indeks mengacu pada 20 dimensi kompetensi dari SHL Universal Competency Framework™.

¹ OPQ32 hanya menilai beberapa aspek kompetensi ini, khususnya yang berhubungan dengan area mengikuti-aturan dan memanfaatkan keragaman.

^{DNV} Kompetensi dengan simbol ini dikalkulasikan dengan kontribusi dari tes kemampuan. Simbol ini mengindikasikan tes mana yang disertakan. D: diagramatik/induktif. N: numerik. V: verbal.

PROFIL POTENSI KOMPETENSI

1. Memimpin dan Memutuskan		1	2	3	4	5
1.1 Memutuskan dan Mengambil Tindakan		■				
✓	Memegang pandangan yang kuat dan nyaman bertindak sendiri.					
●	Menempatkan penekanan yang cukup pada pencapaian target yang sulit.					
✖✖	Mempunyai ketidaksukaan yang sangat untuk bertanggung jawab atas situasi.					
✖✖	Mungkin berhati-hati dan sangat lamban saat mengambil keputusan.					
1.2 Memimpin dan Mengawasi		■				
✖✖	Sangat mungkin merasa tidak nyaman untuk memimpin sebuah kelompok.					
✖✖	Sangat tidak mungkin menggunakan bujukan saat memotivasi orang lain.					
✖✖	Sangat jarang mencoba untuk memahami apa yang memotivasi orang lain.					
✖✖	Sangat tidak mungkin mempercayai, dan karenanya memberdayakan, orang lain.					
2. Mendukung dan Bekerja sama		1	2	3	4	5
2.1 Bekerja dengan Orang Lain		■				
✓✓	Sangat mungkin sekali menikmati menghabiskan waktu dengan orang lain.					
●	Siap dan merasa nyaman seperti kebanyakan lainnya untuk meminta kontribusi dari orang lain dalam membuat keputusan.					
✖	Dorongan untuk menjadi cukup kompetitif dapat mempengaruhi kerja sama dengan rekan kerja.					
✖✖	Mungkin sangat selektif dengan dukungan dan simpati.					
✖✖	Sangat jarang berusaha memahami alasan-alasan perilaku orang lain.					
2.2 Berpegang erat pada Prinsip dan Nilai ¹		■				
✓✓	Sangat mungkin sekali mengikuti aturan dan peraturan.					
●	Dapat seperti yang lainnya untuk mencari variasi pandangan yang beragam.					
3. Berinteraksi dan Mempresentasikan		1	2	3	4	5
3.1 Berhubungan dan Menjalani Jejaring		■				
✖	Dapat tidak konsisten merasa percaya diri dalam situasi bisnis formal.					
✖	Cenderung diam dan tertutup dalam kelompok.					
✖✖	Sangat tidak mungkin untuk menyesuaikan gaya pribadi agar sesuai dengan orang lain.					
✖✖	Sangat tidak mungkin untuk mencoba memahami apa yang memotivasi orang lain.					
3.2 Membujuk dan Mempengaruhi		■				
✖	Dapat tidak konsisten merasa percaya diri saat mempengaruhi orang lain, terutama orang asing.					
✖	Cenderung tertutup saat dalam situasi kelompok.					
✖✖	Sangat tidak suka menjual dan bernegosiasi.					
✖✖	Dapat sangat jarang berusaha memahami kebutuhan dan motif orang lain.					
✖✖	Sangat tidak mungkin sekali mempromosikan kualifikasi diri sendiri.					
3.3 Mempresentasikan dan Mengkomunikasikan Informasi ^{NV}		■				
✖	Dapat tidak konsisten merasa percaya diri saat melakukan presentasi secara formal.					
✖✖	Dapat hampir selalu merasa tegang sebelum acara penting.					
✖✖	Sangat tidak mungkin menyesuaikan gaya dan pendekatannya sendiri terhadap pendengar.					
✖✖	Sangat tidak suka menggunakan bujukan saat mengajukan argumen.					

¹ OPQ32 hanya menilai beberapa aspek kompetensi ini, khususnya yang berhubungan dengan area mengikuti-aturan dan memanfaatkan keragaman.

^{NV} Kompetensi dengan simbol ini dikalkulasikan dengan kontribusi dari tes kemampuan. Simbol ini mengindikasikan tes mana yang disertakan. N: numerik. V: verbal.

4. Menganalisa dan Menginterpretasikan		1	2	3	4	5
4.1 Menulis dan Melaporkan^V						
✓	Dapat mengevaluasi isi informasi tertulis dengan kritis.					
✓	Mungkin memproduksi dokumen yang cukup terstruktur.					
●	Mungkin seperti kebanyakan lainnya untuk melihat relevansi konsep abstrak dalam pekerjaan tertulis.					
✖✖	Dapat sangat jarang berusaha memahami kebutuhan pendengar.					
4.2 Menerapkan Keahlian dan Teknologi^{DNV}						
✓	Dapat melihat secara kritis pada informasi teknis.					
●	Akan merasa nyaman seperti kebanyakan lainnya dengan konsep-konsep teori dan abstrak.					
●	Merasa nyaman seperti kebanyakan lainnya saat bekerja dengan data angka.					
4.3 Menganalisa^{DNV}						
✓	Dapat melihat secara kritis pada informasi untuk kesalahan potensial dalam analisis.					
●	Mungkin seperti kebanyakan lainnya untuk menikmati menangani konsep abstrak.					
●	Merasa nyaman seperti kebanyakan lainnya saat menganalisa informasi angka.					

5. Menciptakan dan Mengonsep		1	2	3	4	5
5.1 Belajar dan Meneliti^{DNV}						
✓	Dapat mencari secara kritis batasan potensial saat meninjau informasi baru.					
●	Cukup tertarik dalam belajar mengenai konsep abstrak.					
●	Mungkin cukup merasa nyaman saat diperlukan untuk bekerja dengan data numerik.					
✖✖	Sangat mungkin mengikuti pendekatan konvensional saat mempelajari tugas-tugas baru.					
5.2 Menciptakan dan Berinovasi^{DNV}						
✓✓	Sangat menikmati variasi dan perubahan yang konstan.					
●	Melihat beberapa relevansi dalam menerapkan teori untuk menyelesaikan masalah.					
✖	Cenderung tidak melihat dirinya sebagai individu yang kreatif.					
✖✖	Sangat mungkin menyukai metode yang tradisional.					
5.3 Memformulasikan Strategi dan Konsep^{DNV}						
✓	Dapat memilih perspektif jangka panjang saat mengembangkan strategi.					
●	Mungkin seperti kebanyakan lainnya untuk melihat relevansi berpikir secara konseptual saat mengembangkan strategi.					
✖	Dapat kadang-kadang menjadi disibukkan oleh detail.					
✖✖	Sangat mungkin mengikuti pendekatan konvensional saat membangun visi.					

^{DNV} Kompetensi dengan simbol ini dikalkulasikan dengan kontribusi dari tes kemampuan. Simbol ini mengindikasikan tes mana yang disertakan. D: diagramatik/induktif. N: numerik. V: verbal.

6. Mengorganisir dan Mengeksekusi		1	2	3	4	5
6.1 Merencanakan dan Mengorganisir						
✓	Mengambil perspektif strategis saat melakukan perencanaan.					
✓	Memberikan sedikit perhatian terhadap detail saat melakukan perencanaan.					
●	Mengakui kebutuhan untuk menyelesaikan rencana sesuai tenggat waktu.					
✖✖	Memiliki ketidaksukaan yang sangat dalam mengelola orang lain.					
6.2 Memberikan Hasil dan Memenuhi Harapan Pelanggan						
✓✓	Sangat mungkin sekali mematuhi aturan, peraturan, dan menetapkan prosedur.					
✓	Cukup mungkin mengadopsi pendekatan yang metodologis dan terorganisir.					
●	Mengakui kebutuhan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan harapan.					
●	Mungkin seperti kebanyakan lainnya menetapkan tujuan yang elastis untuk dirinya atau orang lain.					
6.3 Mengikuti Instruksi dan Prosedur ^{DNV}						
✓✓	Sangat mungkin sekali mengikuti aturan dan prosedur.					
●	Cenderung mengakui kebutuhan untuk mengikuti jadwal yang telah disetujui.					
✖	Dapat memegang pandangan yang kuat dan menantang instruksi dari orang lain.					

7. Beradaptasi dan Mengatasi		1	2	3	4	5
7.1 Beradaptasi dan Merespons Perubahan						
✓✓	Cenderung sangat menikmati pengalaman baru.					
✖✖	Tidak mungkin menyesuaikan gaya interpersonal pada situasi yang berbeda.					
✖✖	Sangat mungkin lebih memilih metode kerja yang sudah mapan.					
✖✖	Sangat jarang berusaha memahami perbedaan dalam motif dan perilaku orang lain.					
7.2 Mengatasi Tekanan dan Kemunduran						
●	Menjaga pandangan yang seimbang antara positif dan negatif.					
✖	Dapat mengalami sedikit kesulitan dalam melepaskan diri dari tekanan kerja.					
✖	Cenderung cukup terbuka dalam mengekspresikan emosi.					
✖	Dapat sensitif terhadap kritik dan masukan negatif.					

8. Mau Berusaha dan Berkinerja		1	2	3	4	5
8.1 Mencapai Tujuan-tujuan dan Sasaran Kerja Pribadi						
✓	Mungkin untuk mengambil pendekatan strategis terhadap pengembangan dirinya sendiri.					
✓	Mungkin merasa nyaman dengan jadwal yang sangat ketat.					
✓	Mungkin merasa nyaman dalam situasi yang kompetitif.					
●	Termotivasi seperti kebanyakan lainnya untuk mengembangkan kariernya.					
8.2 Berpikir secara Kewirausahaan atau Komersial ^N						
✓	Cukup mungkin tampil unggul dalam lingkungan kompetitif pada situasi komersial.					
●	Dapat termotivasi sampai batas tertentu dengan target finansial yang elastis.					
●	Nyaman seperti kebanyakan lainnya saat bekerja dengan informasi finansial.					

^{DNV} Kompetensi dengan simbol ini dikalkulasikan dengan kontribusi dari tes kemampuan. Simbol ini mengindikasikan tes mana yang disertakan. D: diagramatik/induktif. N: numerik. V: verbal.

DEFINISI KOMPETENSI

1. Memimpin dan Memutuskan	
1.1 Memutuskan dan Mengambil Tindakan	Mengambil tanggung jawab atas tindakan, proyek, dan orang lain, mengambil inisiatif dan bekerja di bawah pengarahannya sendiri, memulai dan menjalankan kegiatan dan mengenalkan perubahan ke dalam proses kerja; membuat keputusan yang cepat, jelas yang dapat mencakup pilihan-pilihan yang berat atau risiko yang diperhitungkan.
1.2 Memimpin dan Mengawasi	Memberikan orang lain pengarahannya yang jelas; memotivasi dan memberdayakan orang lain; merekrut staf yang berkualifikasi tinggi; memberikan staf peluang dan bimbingan untuk berkembang; menetapkan standar perilaku yang tepat.

2. Mendukung dan Bekerja sama	
2.1 Bekerja dengan Orang Lain	Menunjukkan rasa hormat terhadap pandangan dan kontribusi anggota tim yang lain; menunjukkan empati; mendengarkan, mendukung dan peduli dengan orang lain; berkonsultasi dengan orang lain dan berbagi informasi dan keahlian dengan mereka; membangun semangat tim dan menyelesaikan konflik; beradaptasi dengan tim dan berinteraksi dengan baik.
2.2 Berpegang erat pada Prinsip dan Nilai	Menjunjung tinggi etika dan nilai-nilai; menunjukkan integritas; mempromosikan dan memperjuangkan peluang yang sama, membangun tim yang beragam; mendorong tanggung jawab organisasi dan individu terhadap komunitas dan lingkungan.

3. Berinteraksi dan Mempresentasikan	
3.1 Berhubungan dan Menjalin Jejaring	Mudah membangun hubungan yang baik dengan pelanggan dan staf; berhubungan dengan baik dengan orang-orang dari semua tingkat; membangun jejaring kontak yang luas dan efektif; menggunakan humor dengan tepat untuk menciptakan kehangatan dalam hubungan dengan orang lain.
3.2 Membujuk dan Mempengaruhi	Mendapatkan persetujuan dan komitmen yang jelas dari orang lain dengan membujuk; meyakinkan dan bernegosiasi; memanfaatkan proses politik dengan efektif untuk mempengaruhi dan membujuk orang lain; menghasilkan ide-ide atas nama diri sendiri atau orang lain; menciptakan pengaruh pribadi yang kuat pada orang lain; mampu memelihara kesan seseorang terhadap orang lain.
3.3 Mempresentasikan dan Mengkomunikasikan Informasi	Berbicara dengan lancar; mengekspresikan pendapat, informasi dan pokok-pokok utama dalam argumen dengan jelas; melakukan presentasi dan berbicara di depan publik dengan keahlian dan kepercayaan diri; merespons dengan cepat terhadap kebutuhan para pendengar dan terhadap reaksi dan masukan mereka; menampilkan kredibilitas.

4. Menganalisa dan Menginterpretasikan	
4.1 Menulis dan Melaporkan	Menulis dengan meyakinkan; menulis dengan jelas, ringkas, dan benar; menghindari penggunaan jargon yang tidak perlu atau bahasa yang rumit; menulis dengan struktur dengan baik dan dalam urutan yang logis; menyusun informasi untuk memenuhi kebutuhan dan pemahaman para pembaca yang dituju.
4.2 Menerapkan Keahlian dan Teknologi	Menerapkan keahlian teknis yang spesialis dan mendetil; menggunakan teknologi untuk mencapai tujuan kerja; mengembangkan pengetahuan dan keahlian kerja (secara teoritis dan praktis) melalui pengembangan profesional yang berkelanjutan; menunjukkan pemahaman atas departemen dan fungsi organisasi yang berbeda.
4.3 Menganalisa	Menganalisa data numerik dan semua sumber informasi lainnya, untuk memecahnya menjadi bagian-bagian komponen, pola, dan hubungan; terus mencari informasi lebih lanjut atau pemahaman yang lebih mendalam atas suatu masalah; membuat penilaian yang rasional dari informasi dan analisis yang tersedia; mendemonstrasikan pemahaman mengenai bagaimana suatu permasalahan dapat menjadi bagian dari sistem yang jauh lebih besar.

5. Menciptakan dan Mengonsep	
5.1 Belajar dan Meneliti	Secara cepat mempelajari tugas-tugas baru dan memasukkan informasi ke dalam ingatan dengan cepat; memperlihatkan pemahaman yang cepat atas informasi yang baru disajikan; mengumpulkan informasi yang komprehensif untuk mendukung pengambilan keputusan; mendorong pendekatan pembelajaran organisasi (yaitu belajar dari keberhasilan dan kegagalan dan mencari masukan dari staf dan pelanggan).
5.2 Menciptakan dan Berinovasi	Memproduksi ide-ide, pendekatan, atau pemahaman baru; menciptakan produk-produk atau desain yang inovatif; memproduksi serangkaian solusi untuk masalah.
5.3 Memformulasikan Strategi dan Konsep	Bekerja secara strategis untuk merealisasikan tujuan-tujuan organisasi; menetapkan dan mengembangkan strategi; mengidentifikasi, mengembangkan potensi masa depan organisasi yang positif dan menarik; berperan serta dalam sejumlah besar permasalahan yang muncul, dan yang berhubungan dengan organisasi.

6. Mengorganisir dan Mengeksekusi	
6.1 Merencanakan dan Mengorganisir	Menetapkan tujuan-tujuan yang didefinisikan dengan jelas; merencanakan kegiatan dan proyek dengan baik dan memperhitungkan perubahan keadaan yang mungkin terjadi; mengidentifikasi dan mengorganisir sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas; mengelola waktu secara efektif; memonitor kinerja terhadap tenggat waktu dan kejadian penting.
6.2 Memberikan Hasil dan Memenuhi Harapan Pelanggan	Berfokus pada kebutuhan dan kepuasan konsumen; menetapkan standar yang tinggi untuk kualitas dan kuantitas; memonitor dan menjaga kualitas dan produktivitas; bekerja dengan cara yang sistematis, metodologis, dan teratur; secara konsisten mencapai tujuan-tujuan proyek.
6.3 Mengikuti Instruksi dan Prosedur	Secara tepat mengikuti instruksi dari orang lain tanpa harus melawan otoritas yang ada; mengikuti prosedur dan kebijakan-kebijakan; menaati jadwal; datang tepat waktu untuk bekerja dan rapat; memperlihatkan komitmen terhadap organisasi; menaati kewajiban legal dan persyaratan keamanan dan keselamatan kerja untuk peran yang dijalankan.

7. Beradaptasi dan Mengatasi	
7.1 Beradaptasi dan Merespons Perubahan	Beradaptasi terhadap keadaan yang berubah; menoleransi ambiguitas; menerima ide-ide baru dan perubahan inisiatif; mengadaptasi gaya interpersonal agar sesuai dengan orang-orang atau situasi yang berbeda; menunjukkan minat pada pengalaman baru.
7.2 Mengatasi Tekanan dan Kemunduran	Menjaga cara pandang yang positif di tempat kerja; bekerja secara produktif dalam lingkungan yang penuh tekanan; menjaga emosi tetap terkendali selama situasi yang sulit; menangani kritik dengan baik dan belajar darinya; menyeimbangkan tuntutan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

8. Mau Berusaha dan Berkinerja	
8.1 Mencapai Tujuan-tujuan dan Sasaran Kerja Pribadi	Menerima dan menangani tujuan-tujuan yang menuntut dengan antusias; bekerja keras dan bekerja ekstra jika diperlukan; mencari kemajuan pada peran-peran dengan tanggung jawab dan pengaruh yang meningkat; mengidentifikasi kebutuhan pengembangan diri sendiri dan memanfaatkan peluang pengembangan atau pelatihan.
8.2 Berpikir secara Kewirausahaan atau Komersial	Selalu mengikuti perkembangan informasi kompetitor dan tren pasar; mengidentifikasi peluang bisnis untuk organisasi; memelihara kesadaran atas pengembangan dalam struktur dan politik organisasi; menunjukkan kesadaran finansial; mengendalikan biaya dan berpikir dalam kerangka keuntungan, kerugian dan nilai tambah.

TES DAN KOMPETENSI KEMAMPUAN

Hubungan antara kompetensi UCF dan tes kemampuan diperlihatkan di tabel di bawah ini.

Untuk beberapa kompetensi, sejumlah tes kemampuan mungkin relevan. Tetapi, ini tidak berarti bahwa semua tes kemampuan ini perlu diselesaikan. Pilihan tes kemampuan harus digerakkan oleh pemahaman **persyaratan kerja** (harap diskusikan dengan orang yang kompeten di organisasi Anda untuk mendapatkan bimbingan lebih lanjut, bila perlu). Prediksi kompetensi masih kuat hanya jika OPQ atau OPQ dengan satu atau dua tes kemampuan yang telah digunakan.

Kompetensi	Diagramatik/ Induktif	Numerik	Verbal
1.1 Memutuskan dan Mengambil Tindakan			
1.2 Memimpin dan Mengawasi			
2.1 Bekerja dengan Orang Lain			
2.2 Berpegang erat pada Prinsip dan Nilai			
3.1 Berhubungan dan Menjalin Jejaring			
3.2 Membujuk dan Mempengaruhi			
3.3 Mempresentasikan dan Mengkomunikasikan Informasi		✓	✓
4.1 Menulis dan Melaporkan			✓
4.2 Menerapkan Keahlian dan Teknologi	✓	✓	✓
4.3 Menganalisa	✓	✓	✓
5.1 Belajar dan Meneliti	✓	✓	✓
5.2 Menciptakan dan Berinovasi	✓	✓	✓
5.3 Memformulasikan Strategi dan Konsep	✓	✓	✓
6.1 Merencanakan dan Mengorganisir			
6.2 Memberikan Hasil dan Memenuhi Harapan Pelanggan			
6.3 Mengikuti Instruksi dan Prosedur	✓	✓	✓
7.1 Beradaptasi dan Merespons Perubahan			
7.2 Mengatasi Tekanan dan Kemunduran			
8.1 Mencapai Tujuan-tujuan dan Sasaran Kerja Pribadi			
8.2 Berpikir secara Kewirausahaan atau Komersial		✓	

Kunci

- ✓: Tes kemampuan relevan dengan kompetensi, telah selesai dan disertakan dalam penilaian
 - : Tes kemampuan relevan dengan kompetensi tetapi belum selesai dan tidak disertakan dalam penilaian
- [Berwarna abu-abu]: Tidak ada tes kemampuan yang relevan dengan kompetensi ini

PENILAIAN METODOLOGI

Profil ini didasarkan pada sumber-sumber informasi berikut untuk Sdr Sample Candidate:

Kuesioner/Tes Kemampuan	Kelompok Perbandingan
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r UK English Public Sector 2012 (AUS)
Sarjana/Universitas Penalaran Verbal RUS	Masyarakat Umum 2006
Sarjana/Universitas Penalaran Numerik RUS	Masyarakat Umum 2006
Sarjana/Universitas Penalaran Induktif RUS	Masyarakat Umum 2007

BAGIAN RINCIAN PERSONAL

Nama	Sdr Sample Candidate
Data Kandidat	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7 N=Sten 3/7 %ile V=Sten 1/1 %ile D=Sten 2/3 %ile
Laporan	Nomor Versi Laporan Kompetensi Universal:1.1 ^{RE}

TENTANG LAPORAN INI

Laporan ini dihasilkan dengan menggunakan sistem penilaian Online di SHL. Laporan ini termasuk informasi dari Kuesioner Kepribadian Kerja™ (OPQ32). Penggunaan kuesioner ini dibatasi untuk orang-orang yang telah menerima pelatihan khusus dalam penggunaan dan interpretasinya.

Laporan yang ada di sini diperoleh dari kuesioner yang dijawab oleh responden dan secara substansial mencerminkan jawaban yang mereka sediakan. Dalam menafsirkan data ini, harap pertimbangkan sifat subjektif kuesioner berbasis penilaian.

Laporan ini dihasilkan secara elektronik - pengguna perangkat lunak dapat membuat perubahan dan penambahan pada teks laporan.

SHL Global Management Limited dan perusahaan-perusahaan asosiasinya tidak menjamin bahwa isi dari laporan ini adalah hasil yang tidak berubah dari sistem komputer. Kami tidak bertanggung jawab atas akibat penggunaan laporan ini dan termasuk tanggung jawab atas setiap hal (termasuk kelalaian) atas isinya.

www.shl.com

© 2018 SHL dan/atau afliasinya. Hak cipta dilindungi undang-undang. SHL dan OPQ merupakan merek dagang yang terdaftar di Inggris dan negara-negara lain.

SHL Universal Competency Framework, SHL Competency Profiler dan SHL Competency Designer dilindungi oleh undang-undang hak cipta © 2004 - 2018 SHL dan/atau afliasinya. Hak cipta dilindungi undang-undang.

Laporan ini telah diproduksi oleh SHL untuk kepentingan klien dan mengandung properti intelektual SHL. Dengan demikian, SHL mengizinkan kliennya untuk mereproduksi, mendistribusikan, mengubah, dan menyimpan laporan ini untuk penggunaan internal dan non-komersial saja. Semua hak lain dari SHL dilindungi.