



## Sample User

Gaya: Ketua

**International PowerDISC with TEAMS & Values**

Kamis, 10 Januari 2019

Anda menggunakan Sistem Kepribadian DISC. Sistem Kepribadian DISC merupakan bahasa perilaku universal. Penelitian telah menunjukkan bahwa karakteristik perilaku dapat dikelompokkan bersama dalam empat kelompok utama. Orang yang memiliki gaya serupa cenderung untuk menunjukkan karakteristik perilaku yang serupa dengan gaya tersebut. Semua orang memiliki tingkat intensitas yang berbeda-beda dalam keempat gaya ini. Kepanjangannya DISC mewakili keempat gaya kepribadian ini yang diwakili oleh huruf:

- D = Dominant/Dominan, Driver/Penggerak
- I = Influencing/Mempengaruhi, Inspiring/Mengilhami, Intim
- S = Steady/Mantap, Stable/Stabil
- C = Correct/Benar, Conscientious/Teliti, Cermat

Pengetahuan tentang Sistem DISC memberi Anda kemampuan untuk memahami diri sendiri, anggota keluarga, rekan kerja, dan teman-teman, secara mendalam. Memahami gaya perilaku akan membantu Anda menjadi komunikator yang lebih baik, mengurangi atau mencegah konflik, menghargai perbedaan yang ada pada diri orang lain, dan memengaruhi orang-orang di sekitar Anda secara positif.

Dalam kehidupan sehari-hari, Anda dapat mengamati terjadinya gaya perilaku karena Anda setiap hari berinteraksi dengan setiap gaya pada tingkatan yang berbeda-beda. Saat Anda memikirkan anggota keluarga, teman-teman dan rekan-rekan kerja, Anda akan melihat kepribadian yang berbeda di depan mata Anda.

- Apakah Anda mengenal seseorang yang tegas, langsung ke poin pembicaraan, dan ingin melihat hasilnya secara langsung?

Sebagian orang ada yang bersifat berkuasa, langsung, dan berkemauan keras.

***Ini adalah Gaya D***

- Apakah Anda memiliki teman yang ahli berkomunikasi dan ramah kepada semua orang yang ditemui?

Sebagian orang ada yang bersikap optimis, ramah, dan banyak bicara.

***Ini adalah Gaya I***

- Apakah Anda memiliki anggota keluarga yang suka menjadi pendengar yang baik dan pemain tim yang hebat?

Sebagian orang ada yang bersikap stabil, sabar, setia, dan realistis.

***Ini adalah Gaya S***

- Pernahkah Anda bekerja dengan seseorang yang suka mengumpulkan fakta dan detail dan memperhatikan hal-hal kecil dalam kegiatannya?

Sebagian orang menginginkan akurasi, peka, dan analitis.

***Ini adalah Gaya C***

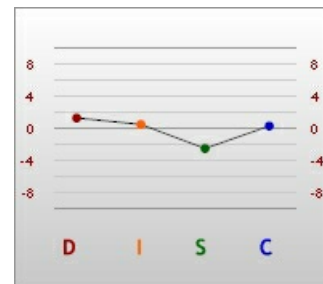
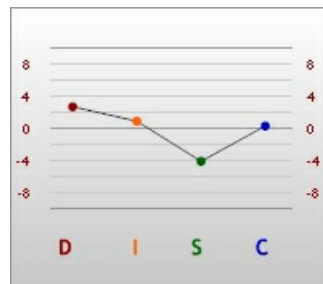
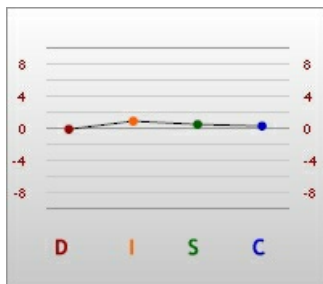


## Bagan di bawah ini membantu memahami keempat dimensi perilaku.

	<b>D = Dominan</b>	<b>I = Intim</b>	<b>S = Stabil</b>	<b>C = Cermat</b>
<b>Mencari</b>	Kendali	Pengakuan	Penerimaan	Akurasi
<b>Kekuatan</b>	Administrasi Kepemimpinan Teguh	Pembujuk Antusiasme Menghibur	Mendengarkan Kerja tim Menindaklanjuti	Perencanaan Sistem Pengorganisir
<b>Tantangan</b>	Tidak Sabar Kurang peka Tidak Bisa Menjadi Pendengar yang Baik	Kurang Mendetail Rentang Perhatian Pendek Kurang Menindaklanjuti	Terlalu Peka Lambat Memulai Anti Perubahan	Perfeksionis Kritis Tidak responsif
<b>Ketidaksukaan</b>	Ketidakefisienan Keragu-raguan	Rutinitas Kompleksitas	Kekurangpekaan Ketidaksabaran	Ketidakteraturan Ketidakpantasan
<b>Keputusan</b>	Tegas	Spontan	Berunding	Terstruktur

Karena kepribadian manusia memiliki intensitas yang berbeda-beda dalam keempat kepribadian ini, grafik DISC membantu memvisualisasikan gaya kepribadian ini. Grafik DISC menggambarkan intensitas dari keempat gaya ini. Semua poin di atas garis tengah memiliki intensitas yang lebih kuat, sementara titik di bawah garis tengah memiliki intensitas karakteristik DISC yang lebih sedikit. Mengetahui karakteristik kepribadian dan perilaku seseorang secara langsung dapat dimungkinkan dengan melihat grafik DISC.

## Di bawah ini adalah tiga grafik DISC Anda, dan juga penjelasannya singkat mengenai perbedaan di antara ketiga grafik tersebut.



### DISC grafik 1 mewakili "persepsi publik" Anda (topeng)

Grafik ini menampilkan "Anda" dari kacamata orang lain. Grafik ini mencerminkan cara Anda melihat tuntutan di lingkungan Anda, dan persepsi Anda tentang cara yang Anda yakini diharapkan oleh orang lain.

### DISC grafik 2 mewakili "persepsi pribadi" Anda (inti)

Grafik ini menunjukkan reaksi naluriah Anda terhadap tekanan, dan menetapkan kemungkinan tanggapan Anda saat ada stres atau ketegangan. Ini akan menjadi reaksi naluriah Anda.

### DISC grafik 3 mewakili "persepsi diri" Anda (cermin)

Grafik ini menunjukkan cara Anda mempersepsikan perilaku khas Anda. Ini bisa dikatakan sebagai persepsi diri Anda. Walaupun Anda terkadang tidak menyadari perilaku yang Anda gunakan saat bersama orang lain, grafik ini menunjukkan pendekatan khas Anda.

# Deskripsi

## memahami gaya Anda

### Gaya Sample diidentifikasi dengan kata kunci "Ketua".

Sample, sebagai gaya Ketua, menggabungkan kegembiraan dengan bisnis agar pekerjaan terselesaikan. Ketua merupakan seorang bertekad kuat yang senang bersama-sama orang lain tapi juga dapat memperhatikan detail. Karena Ketua ingin segala sesuatunya diurus dengan benar, mereka mungkin menyelesaikan proyek untuk memastikan ketepatan dan kelengkapannya. Sample memiliki sifat senang bergaul, tapi ini tidak serta-merta menunjukkan kesetiaan. Seorang Ketua mengevaluasi orang dan tugas secara cermat. Aliansi mereka akan tampak bergeser secara impulsif dari satu orang atau tugas yang berikutnya. Mereka sering mengabaikan perencanaan yang cermat dan akan terjun langsung ke dalam proyek tanpa pertimbangan yang menyeluruh.

Ketua mungkin perlu lebih sensitif terhadap kebutuhan orang lain. Mereka bersifat spontan dalam bisnis dan kesenangan, tapi tidak secara sembrono. Sample menghendaki ketepatan dan sangat sadar akan tenggat waktu. Seorang Ketua akan memulai kegiatan daripada menunggu orang lain untuk melakukan pekerjaan tersebut. Mereka terdorong oleh hal-hal yang mendasar dan menginginkan hasil yang cepat. Mereka akan bekerja giat untuk memecahkan permasalahan. Sample menghendaki akurasi yang disertai dengan pemikiran yang cepat.

Orang lain mungkin memandang Ketua sebagai orang yang berpendirian keras. Di bawah tekanan, mereka dapat mengungkapkan perasaannya tanpa mempertimbangkan pendapat orang lain. Mereka juga mungkin mendominasi proyek dan tidak memperkenankan orang lain untuk berpartisipasi. Seorang Ketua ingin orang lain berkomunikasi dengan jelas dan ringkas. Mereka berpikir ke depan dan kreatif. Sample selalu mencari petualangan baru dan menarik.

Orang yang sangat kreatif, Sample sering bersedia mengupayakan solusi baru untuk menyelesaikan permasalahan, memiliki motivasi diri dan sering bekerja dengan ritme yang cepat dalam mencapai tujuan. Sample menyukai tantangan baru dan biasanya dapat mengambil keputusan secara mudah, sekalipun di bawah tekanan.

Seorang yang hangat dan senang bergaul, Sample senang memiliki tingkat interaksi yang tinggi dengan orang lain. Mencari "hikmah" dari suatu situasi yang sulit dapat dilakukan dengan mudah, dan Sample biasanya menikmati sensasi dari mencoba hal-hal baru. Orang ini memiliki bakat dalam memengaruhi kolega dan dipandang sebagai seorang komunikator yang instingtif. Bagi orang lain Sample mudah untuk didekati dan ia menikmati hubungan timbal-balik erat yang mudah dan terbuka dengan orang lain.

Orang lain melihat Sample sebagai seorang serba bisa yang mereka jadikan sandaran untuk memecahkan situasi yang monoton atau rutin. Terkadang lebih suka melakukan sesuatu di luar tim, orang ini cenderung individualis. Sample bahkan mungkin dipandang sebagai seorang yang "gelisah" dan cenderung untuk beralih dari satu hal ke hal lainnya dengan cepat.

Rapi dan tertib, orang lain biasanya memandang Sample sebagai seorang yang praktis. Orang ini membutuhkan informasi yang memadai untuk mengambil keputusan, dan akan mempertimbangkan pro dan kontranya. Sample mungkin sensitif terhadap kritikan dan cenderung menyimpan emosi. Sample senang mengklarifikasi ekspektasi sebelum melakukan proyek baru dan akan mengikuti proses logis untuk meraih keberhasilan.

**Pemimpin dan juru bicara yang berbakat**  
**Mampu mengerjakan berbagai tugas dengan akurat**  
**Berpengaruh dan memotivasi**  
**Enerjik, periang, dan optimis**

#### *Karakteristik Umum*

**Mampu mengarahkan dan mempelopori**  
**Kekuatan dan kewenangan untuk mengambil risiko dan membuat keputusan**  
**Bebas dari tugas rutin dan membosankan**  
**Apresiasi, pujian, dan pengakuan**

#### *Termotivasi oleh*

**Lingkungan kompetitif disertai penghargaan**  
**Tugas dan aktivitas yang tidak rutin dan menantang**  
**Mampu mengarahkan orang lain**  
**Bebas dari kontrol, pengawasan, dan detail**

#### *Lingkungan Ideal Saya*

# Berkomunikasi

## dengan gaya Ketua

### Ingatlah, seorang Ketua mungkin menginginkan:

- Otoritas, aktivitas yang beragam, prestise, kebebasan, penugasan yang mengedepankan pertumbuhan, peluang untuk maju pengakuan

### Ketakutan Terbesar:

- Dimanfaatkan, kehilangan kendali

### Ketika berkomunikasi dengan Sample, seorang Ketua, LAKUKAN:

- Berbicara tentang hasil bukan proses
- Bicarakan tentang solusi bukan masalah
- Fokuslah pada bisnis; ingatlah mereka menginginkan hasil
- Usulkan cara baginya untuk mencapai hasil, ambil alih situasi, dan pecahkan masalah
- Biarkan mereka masuk ke dalam "gambaran keseluruhan" karena mereka adalah visioner
- Lakukan kesepakatan pada fakta dan gagasan daripada orangnya ketika memberikan persetujuan

### Ketika berkomunikasi dengan Sample, seorang Ketua, JANGAN LAKUKAN:

- Berbicara panjang lebar, mencerocos
- Puas dengan hasil yang tidak istimewa
- Fokus pada masalah
- Menjadi pesimis
- Fokus pada proses dan detail
- Menantang mereka secara langsung

### Ketika menganalisis informasi, Sample, seorang Ketua boleh:

- Mengabaikan risiko potensial
- Tidak menimbang pro dan kontranya
- Tidak mempertimbangkan pendapat orang lain
- Menawarkan sistem dan gagasan yang inovatif dan progresif

### Karakteristik Motivasi

- **Tujuan yang Memotivasi:** Kualitas, terlihat baik dengan pekerjaan yang dilakukan dengan baik
- **Mengevaluasi Orang Lain dengan:** Komunikasi verbal dari pernyataan
- **Memengaruhi Orang Lain dengan:** Efisiensi, keterampilan verbal
- **Nilai bagi Tim:** Kemampuan melakukan banyak tugas dalam suatu waktu, sangat mementingkan kualitas, dapat beralih ke tugas berikutnya
- **Penggunaan berlebihan:** Tidak ada toleransi terhadap status quo, sikap impulsif
- **Reaksi terhadap Tekanan:** Impulsif, gegabah
- **Ketakutan Terbesar:** Kualitas yang buruk, penolakan
- **Bidang untuk Perbaikan:** Bersikap lebih sensitif, bersikap lebih fleksibel terhadap kebutuhan orang lain, membiarkan orang lain berbagi gagasan dan keyakinan



Pengetahuan itu datang, tapi kebijaksanaan akan tetap tinggal.

- Alfred Lord Tennyson

# Berkomunikasi

## dengan gaya Ketua

### Nilai terhadap kelompok:

- Pemikir dan pemimpin yang energik
- Berenergi tinggi, mendorong kegiatan pada yang lain
- Dapat secara mudah melakukan banyak tugas dalam suatu waktu
- Tegas dan hebat dalam krisis

### Ketua memiliki karakteristik positif ini dalam kelompok:

- Pemimpin yang instingtif
- Manajer autokrat yang hebat menghadapi krisis
- Langsung dan tegas
- Inovatif dalam mendapatkan hasil
- Mempertahankan fokus pada tujuan
- Mengatasi rintangan, mereka mencari hikmahnya
- Memberikan arahan dan kepemimpinan; menerima risiko
- Mendorong kelompok ke arah tujuannya
- Bersedia untuk berkata tegas; mampu menetapkan tujuan
- Komunikator yang hebat
- Menyambut tantangan tanpa rasa takut
- Melihat segala sesuatunya sebagaimana adanya
- Dapat menangani banyak proyek
- Berkinerja dengan baik dengan beban kerja yang berat

### Area pertumbuhan pribadi bagi Ketua:

- Mengurangi sikap mengontrol dan mendominasi
- Mengembangkan apresiasi yang lebih besar terhadap pendapat, perasaan dan keinginan orang lain
- Mencurahkan energi yang lebih besar pada detail dan proses
- Memperlihatkan dukungan Anda untuk anggota tim lainnya; menjadi seorang pendengar yang baik
- Meluangkan waktu untuk menjelaskan "alasan" di balik pernyataan dan usulan Anda
- Bersikap lebih sabar; membantu orang lain mencapai potensinya



Anda dapat memiliki gagasan yang hebat, tapi jika Anda tidak dapat menyampaikannya, maka gagasan tersebut tidak akan berarti apa-apa bagi Anda.

- Lee Iacocca

# Kiat Komunikasi

## berinteraksi dengan orang lain

**D, I dan C Anda terletak di atas garis tengah, gaya Anda diidentifikasi dengan kata kunci "Ketua".**

Bagian ini menggunakan kata sifat untuk menggambarkan di mana gaya DISC Anda kira-kira terletak di grafik Anda. Kata-kata deskriptif ini berkorelasi sebagai perkiraan kasar dari nilai grafik Anda.

**D -- Mengukur seberapa tegas, berwibawa dan lugas tipe Anda. Kata-kata yang mungkin menggambarkan intensitas "D" Anda adalah:**

- **PENUH KEKUATAN** Penuh kekuatan; berkuasa; bersemangat
- **ORANG YANG BERANI AMBIL RISIKO** Bersedia mengambil risiko; tindakan penuh bahaya
- **SENANG KEGIATAN BERISIKO** Kegiatan yang menyenangkan atau berbahaya
- **TEGAS** Menyelesaikan perselisihan atau menjawab persoalan
- **INGIN TAHU** Cenderung mengajukan banyak pertanyaan; ingin tahu

**I -- Mengukur seberapa suka bicara, persuasif, dan interaktif tipe Anda. Kata-kata yang mungkin menggambarkan intensitas "I" Anda adalah:**

- **DERMAWAN** Bersedia memberi atau berbagi; tidak egois; pemurah
- **TENANG** Seimbang; stabil; memiliki sikap yang santai dan bermartabat
- **MENAWAN** Atraktif; sangat menarik; sangat menyenangkan
- **PERCAYA DIRI** Yakin dengan diri sendiri; merasa yakin; berani

**S -- Mengukur keinginan Anda akan rasa aman, damai dan kemampuan Anda untuk menjadi pemain tim. Kata-kata yang mungkin menggambarkan intensitas "S" Anda adalah:**

- **KRITIS** Cenderung mencari-cari kesalahan; ditandai dengan analisis yang cermat
- **MELEDAK-LEDAK** Bertindak secara tiba-tiba tanpa dipikirkan secara matang; gegabah; impulsif

**C -- Mengukur keinginan Anda akan struktur, organisasi dan detail. Kata-kata yang mungkin menggambarkan intensitas "C" Anda adalah:**

- **ANALITIS** Membedah keseluruhan menjadi bagian-bagian kecil untuk menemukan sifatnya
- **SENSITIF** Mudah terluka; sangat responsif secara intelektual dan emosional
- **DEWASA** Tumbuh dewasa, berkembang, matang



Satu-satunya cara untuk berubah adalah dengan mengubah pemahaman Anda.

- Anthony De Mello

# Kiat Komunikasi

## Cara Anda berkomunikasi dengan orang lain

### Cara Anda Berkomunikasi dengan Orang Lain

Harap kembalikan bagian "Berkomunikasi" pada laporan ini dan tinjau bagian "YANG MESTI DILAKUKAN" dan "TIDAK BOLEH DILAKUKAN" dalam berkomunikasi untuk gaya spesifik Anda. Meninjau preferensi komunikasi Anda sendiri dapat menjadi pengalaman yang membuka mata atau sekadar penegasan untuk apa yang sudah Anda ketahui memang seperti itu. Apapun itu, Anda memiliki karakteristik komunikasi Anda secara tertulis. Informasi ini sangat berguna ketika dibagi dengan rekan kerja, teman, dan keluarga. Orang lain mungkin tidak menyadari bahwa beberapa pendekatan tidak cocok untuk gaya Anda, sementara yang lainnya Anda terima dengan baik. Hal yang sama pentingnya adalah Anda kini melihat bahwa CARA ANDA MENGATAKAN SESUATU sama pentingnya dengan APA YANG DIKATAKAN. Sayangnya, kita semua memiliki kecenderungan untuk berkomunikasi dengan cara sebagaimana yang ingin kita dengar apalagi menggunakan metode yang lebih disukai orang lain.

**Gaya Anda pada pokoknya adalah gaya "D"**, yang berarti bahwa Anda lebih suka menerima informasi yang menyampaikan kepada Anda tentang HASIL. Namun ketika mentransfer informasi yang sama kepada klien atau rekan kerja, Anda mungkin perlu menerjemahkannya menjadi fakta yang tepat, atau cukup hanya hasil akhir, atau bagaimana mereka merupakan bagian dari solusi dan kita perlu bekerja sama sebagai sebuah tim.

Bagian laporan berikut ini membahas tentang cara Anda berkomunikasi dengan ketiga gaya dominan lainnya. Gaya-gaya tertentu memiliki kecenderungan alamiah untuk berkomunikasi dengan baik, sementara gaya tertentu lainnya tampak berbicara dengan bahasa yang berbeda sama sekali. Karena Anda telah mahir berbicara dalam bahasa "asli" Anda, kami akan menguji bagaimana cara terbaik berkomunikasi dan berinteraksi dengan ketiga bahasa dominan lainnya yang akan digunakan oleh orang lain.

Bagian berikut ini khususnya berguna bagi gaya "D" yang dominan karena Anda mungkin memiliki kecenderungan untuk lebih agresif dalam komunikasi Anda dibandingkan dengan apa yang diinginkan orang lain.

### Kompatibilitas dari Gaya Perilaku Anda

Dua gaya "D" akan bergaul secara akur hanya bila mereka saling menghormati dan berkeinginan untuk bekerja sama sebagai suatu tim guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Harap diperhatikan agar tidak menjadi terlalu kompetitif atau terlalu mendominasi antara satu dengan lainnya.

"D" menyukai gaya "I", karena "I" merupakan seorang pemberi semangat yang alamiah bagi "D". Terkadang "I" kurang berorientasi tugas bagi "D" dalam suatu situasi kerja, kecuali "D" melihat nilai bagaimana "I" dapat memberi pengaruh untuk pencapaian hasil puncak.

"D" dan "S" biasanya bekerja sama karena "S" tidak mengancam "D", dan biasanya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Terkadang hubungan pribadi dapat menjadi tegang karena "D" terkadang terkesan sebagai orang yang terlalu berorientasi pada tugas dan terlalu bersemangat.

"D" dan "C" harus berhati-hati agar masing-masingnya tidak terlalu bersikap agresif dan tidak terlalu berorientasi pada detail. Namun begitu "D" membutuhkan perhatian yang detail dari gaya "C", namun terkadang sulit menyampaikan kebutuhan ini secara efektif.



Ucapan itu cerminan jiwa; saat orang bicara, maka itulah dirinya.

- Publilius Syros



# Kiat Komunikasi

## kompatibilitas dari gaya perilaku Anda

### Bagaimana "D" dapat Meningkatkan Interaksi dengan Tiap Gaya

#### D dengan D

Jika ada sikap saling menghargai, Anda akan cenderung saling melihat yang lain sebagai orang yang bersemangat, visioner, agresif, kompetitif dan optimis. Sepanjang mereka sepakat pada tujuan yang akan dicapai, mereka dapat fokus pada tugas yang sedang dikerjakan dan sangat efisien. Jika tidak ada sikap saling menghargai, Anda akan cenderung melihat D yang lain sebagai orang yang argumentatif, diktator, mendominasi, gugup dan tergesa-gesa.

Kiat Hubungan: Masing-masing dari Anda harus berupaya untuk bisa saling menghargai, dan saling berkomunikasi, sehingga menetapkan hal ini sebagai tujuan yang akan dicapai akan sangat membantu. Anda juga harus berupaya untuk memahami wilayah dan batas otoritas dari yang lain, dan agar menghormati batas-batas itu.

#### D dengan I

Anda akan cenderung memandang I sebagai seorang yang egosentris, dangkal, sangat optimis, tidak terlalu banyak berpikir, terlalu percaya diri dan lalai. Akan tidak akan suka "dijual" oleh I. Orientasi Anda kepada tugas akan cenderung membuat Anda jengkel oleh generalisasi I Tinggi yang tidak berkualitas.

Kiat Hubungan: Anda harus mencoba bersikap ramah, karena I mengapresiasi hubungan pribadi. Berikan pujian jika memungkinkan. Dengarkan gagasannya dan akui pencapaiannya.

#### D dengan S

Anda akan cenderung memandang S sebagai seorang yang pasif, tidak acuh, apatis, posesif, cepat puas dan tidak menunjukkan emosi. D cenderung memandang S sebagai seorang yang lamban. Mereka akan cenderung melihat pendekatan Anda sebagai sesuatu yang konfrontatif, dan hal itu mungkin cenderung terlalu berlebihan bagi S Tinggi. Ritme tindakan dan berpikir Anda yang cepat dapat menyebabkan respons pasif-agresif.

Kiat Hubungan: Hindari bersikap agresif; akui kesungguhan dari pekerjaan yang baik S Tinggi. Bersikaplah ramah kepada mereka, mereka mengapresiasi hubungan. Lakukan segenap upaya untuk lebih bersikap santai sebisa mungkin, menyesuaikan ritme yang stabil akan mengurangi friksi yang tidak perlu dalam hubungan.

#### D dengan C

Kecenderungan Anda adalah memandang C sebagai orang yang sangat bergantung pada orang lain, senang menghindar, defensif, terlalu fokus pada detail, terlalu berhati-hati dan pencemas. D sering merasa bahwa C Tinggi terlalu berlebihan dalam menganalisis dan terpaku pada detail.

Kiat Hubungan: Perlambat ritme; beri mereka informasi dalam bentuk yang jelas dan terperinci, dengan menyediakan fakta sebanyak mungkin. Dalam diskusi, antisipasi C untuk mengungkapkan keraguan, kekhawatiran dan pertanyaan mengenai detail. Singkirkan kemungkinan ancaman. Jika memungkinkan, beri waktu bagi C untuk mempertimbangkan persoalan dan detail sebelum meminta mereka mengambil keputusan apapun.



Komunikasi berguna  
bagi mereka yang  
mengupayakannya.

- John Powell

## lembar kerja

---

### Lembar Kerja Kiat Komunikasi

Perubahan pada grafik Anda menunjukkan metode penanggulangan Anda. Kepribadian manusia sangat dipengaruhi oleh perubahan dalam lingkungan kita. Biasanya, orang berubah secara signifikan dari grafik satu ke grafik dua sebagai akibat dari stresor atau perubahan lingkungan. Mengetahui perbedaan atau perubahan antara kedua grafik ini membantu kita memahami mekanisme penanggulangan instingtif kita, dan menunjukkan bagaimana cara untuk beradaptasi yang lebih baik di masa depan.

Instruksi: Setiap grafik Anda menerangkan berbagai aspek berbeda dari kepribadian Anda. Tinjauan yang lebih dekat terhadap perubahan tersebut menunjukkan wawasan yang berharga. Harap merujuk ke kedua grafik (jika perlu, rujuk data di seluruh profil Anda). Bandingkan titik D, I, S, dan C pada grafik satu dan dua. Akhirnya, bacalah analisis jawaban Anda, dan pertimbangkan bagaimana lingkungan Anda memengaruhi keputusan, motivasi, aksi dan pesan verbal Anda.

#### Perubahan D:

Bandingkan grafik 1 dan 2. Ketika Anda melihat grafik 2, apakah "D" Anda lebih tinggi atau lebih rendah dari "D" di grafik 1? Pertimbangkan seberapa tinggi atau rendah pergerakan huruf. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan seseorang yang menginginkan kendali lebih besar di situasi yang penuh tekanan. Jika D naik jauh, Anda dapat menjadi sangat memegang kendali ketika mengalami stres. Nilai yang lebih rendah menunjukkan seseorang yang menginginkan kendali lebih kecil di situasi yang penuh tekanan. Jika D turun jauh, Anda mungkin menginginkan orang lain memimpin Anda dan Anda akan mengikutinya.

#### Perubahan I:

Bandingkan grafik 1 dan 2. Ketika Anda melihat grafik 2, apakah "I" Anda lebih tinggi atau lebih rendah dari "I" di grafik 1? Pertimbangkan seberapa tinggi atau rendah pergerakan huruf. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan seseorang yang menginginkan pengaruh sosial lebih besar di situasi yang penuh tekanan. Jika I naik jauh, Anda dapat mencoba menggunakan keterampilan komunikasi Anda untuk menyelesaikan urusan. Nilai yang lebih rendah menunjukkan seseorang yang menginginkan pengaruh sosial lebih kecil di situasi yang penuh tekanan. Jika I turun jauh, Anda mengurangi ketergantungan pada cara verbal untuk mencapai penyelesaian.

#### Perubahan S:

Bandingkan grafik 1 dan 2. Ketika Anda melihat grafik 2, apakah "S" Anda lebih tinggi atau lebih rendah dari "S" di grafik 1? Pertimbangkan seberapa tinggi atau rendah pergerakan huruf. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan seseorang yang menginginkan lingkungan yang lebih aman di situasi yang penuh tekanan. Jika S naik jauh, Anda mungkin cenderung menghindari konflik apapun dan menunggu hingga tercipta lingkungan yang lebih kondusif sebelum melakukan perubahan apapun. Nilai yang lebih rendah menunjukkan seseorang yang menginginkan lingkungan yang kurang aman di situasi yang penuh tekanan. Jika S turun jauh, Anda menjadi lebih impulsif dalam pengambilan keputusan.

#### Perubahan C:

Bandingkan grafik 1 dan 2. Ketika Anda melihat grafik 2, apakah "C" Anda lebih tinggi atau lebih rendah dari "C" di grafik 1? Pertimbangkan seberapa tinggi atau rendah pergerakan huruf. Nilai yang lebih tinggi menunjukkan seseorang yang menginginkan lebih banyak informasi sebelum mengambil keputusan di situasi yang penuh tekanan. Jika C naik jauh, Anda mungkin tidak ingin mengambil keputusan sampai Anda mendapatkan informasi yang jauh lebih banyak. Nilai yang lebih rendah menunjukkan seseorang yang menginginkan lebih sedikit informasi sebelum mengambil keputusan di situasi yang penuh tekanan. Jika C turun jauh, Anda dapat mengambil keputusan yang lebih didasarkan pada insting.

***Manakah dari titik Anda yang menunjukkan gerakan naik atau turun paling dramatis? Apa artinya itu bagi Anda mengenai cara Anda bereaksi terhadap tekanan?***

***Bagaimana metode penanggulangan Anda dalam membantu atau menghalangi Anda untuk mengambil keputusan? Bagaimana Anda menggunakan informasi ini untuk membantu melihat area tak terduga pada reaksi Anda terhadap tekanan?***

# Pengantar Laporan Gaya TEAMS

Gaya Nilai TEAMS Anda merupakan tolok ukur pemikiran dan preferensi tugas Anda. Profil TEAMS melihat cara terbaik orang dapat berpikir dan berfungsi pada lingkungan kelompok atau tim. Profil TEAMS menguraikan fungsi utama dari sebuah kelompok menjadi lima buah peran penting yang dilaksanakan oleh kelompok untuk melakukan tugas dan mencapai sasaran. Judul dari peran ini adalah:

- **T = Theorist/Teoretikus**
- **E = Executor/Pengeksekusi**
- **A = Analyzer/Penganalisis**
- **M = Manager/Manajer**
- **S = Strategist/Strategis**

Profil TEAMS tidak mengukur kemampuan, namun preferensi untuk peran dan kegiatan utama yang dilakukan. Ketika orang-orang ditempatkan pada bidang yang mereka pilih, produktivitas dan kepuasan kerja meningkat dan stres berkurang. Slogan "Bersama Kita Mencapai Lebih Baik" tidak hanya mudah diingat, namun merupakan asumsi dasar untuk pengembangan tim. Tim yang kuat terbentuk dari peran-peran yang saling melengkapi, bukan saling bertentangan. Memanfaatkan kelima peran ini terbukti berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan.

## Ikhtisar Gaya TEAMS

### ***Teoretikus***

- Pencipta
- Visioner
- Penggagas Ide

### ***Pengeksekusi***

- Prosedural
- Pelaksana
- Penetap Standar

### ***Penganalisis***

- Praktisi
- Pengorganisir
- Penyempurna Metode

### ***Manajer***

- Penyeimbang
- Diplomat
- Fasilitator

### ***Ahli Strategi***

- Penentu Sasaran
- Pembuat Rencana
- Pemecah Masalah

## Karakteristik dari masing-masing Gaya TEAMS

### *Teoretikus*

- Pemecah masalah kreatif
- Kemampuan mereka untuk berpikir di luar kebiasaan untuk membuat sasaran, proses, dan jadwal
- Anggota tim yang menghasilkan ide-ide, model, dan hipotesis

### *Pengeksekusi*

- Melakukan segala hal sesuai rencana dan melakukannya dengan baik
- Dihargai karena berorientasi tindakan, terorganisir, dan dapat diandalkan
- Anggota tim yang melaksanakan ide-ide, program, dan solusi yang dikembangkan oleh tim

### *Penganalisis*

- Akurasi, kendali mutu, analisis
- Mereka menetapkan standar yang tinggi dan menimbang risiko vs potensi penghargaan
- Anggota tim yang selalu memikirkan kualitas/mutu dan perbaikan proses atau program

### *Manajer*

- Diplomatik, pendekatan yang seimbang saat memecahkan masalah
- Kemampuan melihat proyek dari semua sudut pandang anggota tim yang berbeda
- Anggota tim yang memfasilitasi dan menyeimbangkan kebutuhan setiap individu

### *Ahli Strategi*

- Menyederhanakan konsep, memasarkan ide, menyediakan solusi
- Mencari jalan untuk mendorong ide dan mengatasi hambatan
- Anggota tim yang mengidentifikasi dan menyederhanakan ide-ide untuk membentuk strategi dan memasarkan konsep

## Keterbatasan Potensial dari Setiap Gaya TEAMS

### *Teoretikus*

- Semakin tinggi Gaya Teoretikus, semakin besar kemungkinan menghasilkan ide-ide yang baru daripada berfokus pada penyelesaian tugas.

### *Pengeksekusi*

- Semakin tinggi Gaya Pengeksekusi, semakin tinggi kebutuhan akan proses dan sasaran yang telah ditetapkan dengan jelas agar efektif.

### *Penganalisis*

- Semakin tinggi Gaya Penganalisis, semakin besar kemungkinan menghambat detail pada proyek dan lepas arah dari tujuan.

### *Manajer*

- Semakin tinggi Gaya Manajer, semakin besar kesempatan untuk tidak menyeimbangkan kebutuhan secara adil dan kehilangan pandangan akan prioritas yang diperlukan untuk memenuhi sasaran

### *Ahli Strategi*

- Semakin tinggi Gaya Ahli Strategi, semakin tinggi kemungkinan mengandalkan pada orang lain atau membesar-besarkan manfaat/solusi.

# Gaya TEAMS

## Bekerja di dalam sebuah tim

### preferensi peran tim Sample

#### Gaya Tertinggi: Penganalisis

Para Penganalisis adalah anggota tim yang menyaring elemen-elemen penting dari sebuah ide dan mengembangkan proses yang realistis yang bisa dilaksanakan. Salah satu nilai utama yang disumbangkan seorang Penganalisis bagi tim adalah kemampuan bawaannya untuk melihat kelemahan dan kekurangan prosedur yang logis, dan potensi masalah lainnya. Kelebihan utama mereka di dalam lingkungan tim adalah kemampuannya untuk mempelajari rencana dan program yang telah dikembangkan oleh tim penambah dengan tujuan untuk menambah, menghapus, atau mengubah apa-apa yang diperlukan untuk agar pelaksanaannya sukses. Keunikan mereka ada pada paduan yang kuat dari kemampuannya pada orang dan orientasinya pada detail, sehingga mereka dapat mengekspresikan dengan jelas konsep-konsepnya dengan baik di dalam berbagai bidang. Mereka cenderung untuk menggunakan keterampilan komunikasinya untuk memastikan bahwa setiap bidang proyek diselesaikan sesuai urutan dan cara yang benar, lebih fokus pada tugas-tugas daripada orang yang melakukan tugas tersebut. Penganalisis dapat mengembalikan ide kepada Teoretikus, Ahli Strategis atau Manajer beberapa kali, menyempurnakannya, dan mengembangkan rencana pelaksanaan yang pada akhirnya dapat dikerjakan.

Penganalisis dihargai karena ketepatan, keakuratan, dan keandalannya. Moto mereka adalah, "Melakukan berbagai hal dengan benar sejak awal." Penganalisis menetapkan standar keunggulan pribadi yang umumnya melampaui standar orang lain. Mereka adalah pemikir yang mampu memecahkan masalah berdasarkan logika dan prosedur secara kreatif. Penganalisis sangat menyeluruh di dalam semua kegiatannya. Kemampuannya untuk berpikir kritis membuat mereka dapat menetapkan situasi secara sistematis dan sesuai prosedur - pertama dengan mengumpulkan informasi, lalu mengkritik serta menguji kesimpulan mereka.

Penganalisis secara tekun menantang ide-ide, prosedur, dan konsep mereka yang sedang dipertimbangkan. Mereka mencari cara-cara yang lebih baik dalam menuntaskan tugas-tugas dan metode yang lebih efisien untuk melakukannya. Mereka cenderung tertib dan teratur, dan membawa sifat-sifat ini pada proyek yang kacau karena tekanan yang tinggi. Tim akan menghargai etika kerja mereka dan kemampuannya untuk berprestasi baik di bawah tekanan batas waktu yang ketat.

Penganalisis cenderung untuk berkutat pada detail proyek. Saat ini terjadi, mereka bahkan bisa terpinglank dari sasaran proyek secara keseluruhan. Mereka menjalani dan menyukai dunia yang penuh dengan ide-ide dan suka berdebat hanya karena ia menikmati saat berargumentasi. Keterbatasan yang mungkin dimiliki penganalisis adalah kecenderungannya untuk memilih pendekatan yang berisiko rendah daripada yang mungkin memiliki unsur risiko yang lebih tinggi dengan potensi hasil yang lebih tinggi.



Tim yang dibangun dengan baik mencapai hasil dan memiliki aliran energi dan ide-ide yang mudah dilihat.

Agar tim memiliki semangat, dan agar tugas dapat dicapai, penting untuk melakukan pemosisian anggota tim yang benar.

# Gaya TEAMS

## Lanjutan

### Gaya Tertinggi Kedua: Manajer

Manajer adalah anggota tim yang menjembatani interaksi antara anggota tim yang lain dengan yang mengawasi pelaksanaan berbagai aspek dari rencana. Mereka cenderung peka dan memiliki standar yang tinggi. Keputusan diambil setelah terkumpulnya fakta dan data pendukung. Manajer suka memantau proses, berinteraksi dengan tim, memantau produksi dan juga memastikan bahwa proyek dapat mendekati tujuannya tepat waktu. Manajer ingin diterima sebagai anggota tim dan ingin mengetahui dengan pasti harapan dari sebuah proyek yang baru sebelum memulai proyek tersebut. Saat ide dan tugas dipertukarkan di antara berbagai anggota tim, Manajerlah yang akan memastikan bahwa proses tersebut "tidak terputus di tengah jalan." Manajer memiliki tingkat interaksi yang tinggi di antara anggota tim. Mereka peka dengan orang-orang di sekitarnya dan akan melakukan yang terbaik agar orang lain menyukai lingkungan tersebut. Mereka tidak suka konfrontasi namun bisa menanganinya. Mereka adalah orang yang teliti dan suka membujuk orang lain melalui paduan logika dan emosi. Manajer dibekali dengan kemampuan untuk bertindak sebagai pimpinan yang dominan jika wewenang mereka menuntut melakukan hal tersebut.

Manajer memiliki kemampuan untuk memperjelas kapan dan ke mana ide dan konsep yang sedang dikembangkan harus dialihkan di antara sesama anggota tim. Keterampilan mereka memungkinkan mereka untuk digolongkan sebagai Teoretikus, Penganalisis, atau Ahli Strategi jika diperlukan, dan mereka dapat berfungsi di dalam peran tersebut dalam jangka waktu tertentu. Kelebihan mereka yang nyata adalah kemampuannya untuk melihat segala sesuatu dari sudut pandang salah satu anggota tim dan membantu anggota tim yang lain untuk memahami sebuah konsep dari sudut pandang mereka sendiri, mereka bertindak seperti seorang "penerjemah konseptual" bagi tim.

Manajer selalu dipertimbangkan ketika seorang pemimpin diperlukan untuk menjalankan sebuah proyek. Mereka mampu berkomunikasi dengan kebanyakan orang dan memiliki kemampuan untuk mendelegasikan. Perhatian mereka terhadap hal-hal yang detail serta dorongan bawaannya membuat orang lain sangat menghargai mereka, dan mempertimbangkan masukan yang ia berikan pada berbagai situasi yang sedang dihadapi. Kemampuannya untuk bersimpati pada tindakan yang dilakukan orang lain menjadi perekat ikatan di dalam tim, mengembangkan kekuatan dan ketahanan yang menambah kedalaman.

Manajer tampaknya seperti mengambil jarak, terutama saat memfokuskan diri untuk memecahkan masalah. Walau terkadang tampak sedikit agresif, sikapnya yang adil dan keterampilannya pada orang segera mengingatkan orang bahwa ia hanya ingin yang terbaik bagi semua pihak yang terlibat.



Tim yang dibangun dengan baik mencapai hasil dan memiliki aliran energi dan ide-ide yang mudah dilihat.

Agar tim memiliki semangat, dan agar tugas dapat dicapai, penting untuk melakukan pemosisian anggota tim yang benar.

# Pengantar Laporan Gaya Nilai Anda

Gaya Nilai Anda adalah ukuran atas idealisme dan motivator tersembunyi Anda. Profil Nilai melihat motivator yang terkandung dan tersembunyi yang memengaruhi perilaku. Walaupun Gaya Kepribadian (DISC) dapat dipantau dan masalah kepribadian dapat diselesaikan dengan sejumlah upaya, Gaya Nilai tidak dapat dipantau atau diselesaikan dengan mudah. Nilai-nilai tersembunyi dan tertanam dengan dalam di bawah alam sadar kita. Profil Nilai mengevaluasi kebutuhan individu untuk memiliki keempat nilai inti yang ditemuinya di dalam hidup. Semua orang memiliki Gaya Nilai berikut dalam tingkat intensitas yang berbeda.

- **L = Loyalty/Loyalitas**
- **E = Equality/Kesetaraan**
- **P = Personal Freedom/Kebebasan Pribadi**
- **J = Justice/Keadilan**

Pengetahuan Gaya Nilai dapat membantu orang menjadi lebih toleran terhadap perbedaan individual untuk mengurangi konflik dan meningkatkan pemahaman. Di tempat kerja, masalah retensi jangka panjang dapat dipengaruhi ketika persyaratan nilai pekerjaan tertentu terkait dengan nilai pribadi dari pelamar. Manajer yang merekrut telah mengetahui Gaya Nilai calon karyawan sangat penting dalam keputusan perekrutan.

## Ikhtisar Gaya Nilai

### *Loyalitas*

- Tradisi
- Hubungan
- Melayani Orang Lain
- Hidup yang Bertanggung Jawab

### *Kesetaraan*

- Menghargai
- Toleransi
- Individualitas
- Keadilan bagi Semua

### *Kebebasan Pribadi*

- Peluang
- Pemenuhan Pribadi
- Menantang Norma
- Kreativitas Pribadi

### *Keadilan*

- Kejujuran
- Rasa Bahwa Sesuatu Adalah Benar
- Tujuan Bersama
- Situasi Menang-Menang





**Bagan di bawah ini membantu menempatkan keempat Gaya Nilai ke dalam sudut pandangnya.**

	<b>Loyalitas</b>	<b>Kesetaraan</b>	<b>Kebebasan Pribadi</b>	<b>Keadilan</b>
<b>Fokus</b>	Tradisi	Ekspresi diri	Pemenuhan Pribadi	Kejujuran dari dalam
<b>Prinsip</b>	Mengakui kewenangan	Hubungan yang bersahabat	Tujuan & aspirasi pribadi	Kebaikan bersama
<b>Tujuan</b>	Hidup yang Bertanggung Jawab	Menyatakan pendapat pribadi & kebahagiaan	Kepuasan pribadi	Penerimaan ke dalam kelompok
<b>Takut akan</b>	Ketidakloyalan pada kepercayaan/orang	Konflik di dalam/ketidaksetaraan	Hilangnya kesejahteraan pribadi	Kurangnya keselarasan pribadi
<b>Gaya Kerja</b>	Keterlibatan yang berarti	Diterima secara sosial	Mengekspresikan sendiri individualitas	Keterlibatan pribadi.

**Keterbatasan Potensial dari Setiap Gaya**

***Loyalitas***

- Semakin tinggi Nilai Loyalitas, semakin besar kemungkinan akan terpatok pada pola berpikir tertentu.

***Kesetaraan***

- Semakin tinggi Nilai Kesetaraan, semakin besar kemungkinan kehilangan kendali tanggung jawab sehari-hari akan terjadi.

***Kebebasan Pribadi***

- Semakin tinggi Nilai Kebebasan Pribadi, semakin besar kemungkinan situasi menang-kalah akan berkembang.

***Keadilan***

- Semakin tinggi nilai Keadilan, semakin besar kemungkinan memperkirakan energi dan sumber daya secara berlebihan.



Gunung es adalah analogi yang baik untuk menguraikan Gaya Nilai dan caranya memengaruhi Gaya Kepribadian. Kepribadian dan perilaku adalah bidang dari gunung es yang dapat kita amati, sementara nilai-nilai tersembunyi di bawah permukaan dan memberi tahu kepada kita keputusan dan pendorong tindakan kita.

# Gaya Nilai-Nilai

## Karakteristik Motivasi Internal

### Motivator Tersembunyi Sample

#### Gaya Tertinggi: Keadilan

Karakteristik atau ciri individu yang memiliki gaya nilai Keadilan yang tinggi adalah:

- Mencari kepuasan melalui hubungan yang berarti dan mencari solusi yang adil dan bisa dijalankan.
- Memperbaiki kondisi lingkungan demi kebaikan bersama, bahkan dengan mengeluarkan uang pribadi, sepanjang semua orang dapat memetik manfaatnya.
- Menghindari situasi yang tidak adil atau bertentangan dengan kejujuran dari dalam hati.
- Memperbaiki kualitas hidup saat ini walaupun keuntungan pribadi akan berkurang.
- **Fokus:** Kejujuran dari dalam
- **Prinsip:** Mengusahakan penerimaan pribadi dengan orang lain demi kebaikan bersama
- **Tujuan:** Penerimaan di dalam grup
- **Takut akan:** Kurangnya keselarasan pribadi dan ketidakadilan
- **Gaya kerja:** Keterlibatan pribadi

Semakin banyak energi yang dicurahkan pada Keadilan, semakin besar kemungkinan menyebarkan energi dan sumber daya pribadi.

Seseorang yang memiliki nilai-nilai Keadilan besar kemungkinan akan mengatakan:

- "Tidak ada masalah sepanjang semua hal setara, sepanjang situasi 'menang-menang' terjadi."
- "Bagi saya, 'cara hidup' dan 'cara bermain' seringkali lebih penting daripada menang."
- "Memiliki dampak pada dunia di seputar saya sangat penting."
- "Saya bertanggung jawab secara serius."
- "Saya termotivasi untuk bertindak terutama atas dasar hati nurani."
- "Saya suka melayani orang lain dan berpegang pada sistem kepercayaan yang kuat seputar orang-orang meraih keberhasilannya".

Seseorang yang memiliki gaya nilai-nilai Keadilan besar kemungkinan memiliki tujuan pribadi yang menerima orang lain. Mereka dapat menjadi sangat menuntut diri mereka sendiri dan apa yang sebenarnya dapat ia raih di dalam batas energi manusia dan sumber daya yang tersedia. Dengan gaya nilai Keadilan yang tinggi, seseorang dapat menjadi lebih efektif dengan mengembangkan TOLERANSI-DIRI dan LEIH SELEKTIF TERHADAP PROYEK. Mereka dapat melakukannya dengan mengajukan pertanyaan ini kepada diri mereka sendiri:

- "Apa yang dapat saya sarankan yang akan memberi manfaat dan mendorong semua orang untuk melakukan bagian mereka?"
- "Bagaimanakah cara kita agar mencapai tujuan ini tanpa mengesampingkan komitmen kepada masing-masing?"



Gunung es adalah analogi yang baik untuk menguraikan Gaya Nilai dan caranya memengaruhi Gaya Kepribadian. Kepribadian dan perilaku adalah bidang dari gunung es yang dapat kita amati, sementara nilai-nilai tersembunyi di bawah permukaan dan memberi tahu kepada kita keputusan dan pendorong tindakan kita.

# Gaya Nilai-Nilai

## Lanjutan

### Gaya Tertinggi Kedua: Kesenjangan

Karakteristik atau ciri individu yang memiliki gaya nilai Kesenjangan adalah:

- Memfokuskan pada menghargai individualitas orang lain dan juga diri sendiri.
- Menghargai kepercayaan setiap individu.
- Mencari pemenuhan pribadi dan menciptakan peluang bagi komunikasi yang berarti dengan orang lain.
- Menghindari konflik di dalam.
- Meluweskan aturan dan harapan di dalam batas-batas yang aman dalam upaya mencari kepuasan pribadi.
- **Fokus:** Ekspresi diri
- **Prinsip:** Mencari hubungan yang bersahabat dengan kebebasan untuk menjadi diri mereka sendiri
- **Tujuan:** Menyatakan pendapat pribadi dan kebahagiaan
- **Takut akan:** Konflik di dalam; ketidaksetaraan
- **Gaya kerja:** Individualitas yang diterima secara sosial

Semakin banyak energi yang dicurahkan pada Kesenjangan, semakin besar kemungkinan kehilangan kendali tanggung jawab sehari-hari akan terjadi.

Seseorang yang memiliki nilai-nilai Kesenjangan besar kemungkinan akan mengatakan:

- "Saya siap menghadapi berbagai kendala untuk mencapai kepuasan dan pemenuhan pribadi."
- "Menghargai perasaan dan pandangan orang lain sangat penting."
- "Saya tidak menyukai aturan dan peraturan yang bertentangan dengan perasaan pribadi saya atau yang tampaknya tidak adil."
- "Saya berusaha menjadi orang yang diteladani secara positif."
- "Saya terbuka terhadap tantangan dan metode yang baru, sepanjang hal tersebut tidak membatasi saya."
- "Saya mencoba untuk menyeimbangkan antara kepatuhan dan kebebasan."

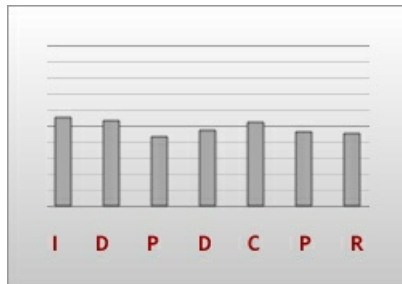
Seseorang yang memiliki gaya nilai Kesenjangan besar kemungkinannya akan memiliki tujuan pribadi yang menambah kebahagiaan dengan memberi kesempatan untuk menyatakan opininya dan menyertakan haknya untuk mencapai kepuasan dalam ambisi kehidupan. Mereka terkadang lupa atas tanggung jawab sehari-hari yang harus dipenuhi. Orang lain mungkin menganggapnya sebagai orang yang tidak berkomitmen atau tidak mau kompromi jika berada di bawah tekanan. Dengan gaya nilai Kesenjangan, seseorang dapat menjadi lebih efektif dengan mengembangkan OBJEKTIVITAS dan PENETAPAN TUJUAN YANG REALISTIS. Mereka dapat melakukannya dengan mengajukan pertanyaan ini kepada diri mereka sendiri:

- "Ide-ide apakah yang dapat saya sarankan?" "Apakah yang akan orang pikirkan?"
- "Keterlibatan seperti apakah yang dapat saya ikuti agar dapat membuat sesuatu menjadi lebih baik bagi semua orang?"



Gunung es adalah analogi yang baik untuk menguraikan Gaya Nilai dan caranya memengaruhi Gaya Kepribadian. Kepribadian dan perilaku adalah bidang dari gunung es yang dapat kita amati, sementara nilai-nilai tersembunyi di bawah permukaan dan memberi tahu kepada kita keputusan dan pendorong tindakan kita.

## kekuatan kepemimpinan Anda

**MEMENGARUHI** - Di Atas Rata-Rata

Anda selalu dipertimbangkan jika seorang pemimpin dibutuhkan. Anda memiliki kelebihan yang hebat, dan mengetahui bahwa Anda memiliki wawasan yang sangat baik dalam sistem dan orang-orangnya. Orang lain mau mengikuti Anda karena karisma dan antusiasme Anda. Walau terkadang tampak tegas, optimisme dan kehangatan Anda segera mengingatkan orang lain mengenai betapa pentingnya Anda bagi tim.

**MENGARAHKAN** - Di Atas Rata-Rata

Kualitas kerja dan kemampuan memenuhi tenggat waktu yang ketat adalah dua kelebihan yang orang lihat dari Anda. Anda mungkin tampak agak terlalu mementingkan tugas pekerjaan, namun perhatian Anda terhadap detail dan dorongan dari dalam membuat orang lain menghormati Anda dan melihat nilai-nilai luhur yang Anda berikan kepada tim. Berikan kesempatan agar orang lain mengenal Anda. Mereka menyukai Anda sebagai manusia dan juga sebagai apa yang Anda lakukan kepada mereka.

**PEMROSESAN** - Baik

Anda dapat menerima ide atau proyek serta menindaklanjuti dari awal hingga akhir. Walau Anda suka berganti-ganti peran dan tanggung jawab pekerjaan, Anda memiliki rutinitas yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan.

**PEMERINCIAN** - Baik

Orang lain sangat menghargai Anda ketika Anda bisa meluangkan waktu untuk memastikan bahwa berbagai hal yang kecil bisa dilakukan. Anda mungkin cenderung untuk memulai sesuatu dengan cepat namun tugas tersebut tidak tuntas. Ingatlah tentang pentingnya hal-hal detail dan administrasi agar Anda dapat memberi nilai tambah pada kelebihan Anda yang lain.

**PENCIPTAAN** - Di Atas Rata-Rata

Anda suka menggunakan kreativitas Anda untuk menyempurnakan konsep dasar yang telah dikembangkan oleh anggota tim lain. Anda dapat mengawasi dan membantu menjaga akuntabilitas pada bidang-bidang yang mungkin ditoleransi oleh orang lain.

**KEKUKUHAN** - Baik

Anda adalah pekerja yang kuat dan konsisten yang selalu ingin melakukan pekerjaan yang berkualitas. Terkadang Anda mungkin mulai melihat alternatif lain untuk menyelesaikan proyek saat menemui kesulitan di tengah jalan. Ingatlah jangan berhenti atau kehilangan fokus pada apa yang telah Anda mulai.

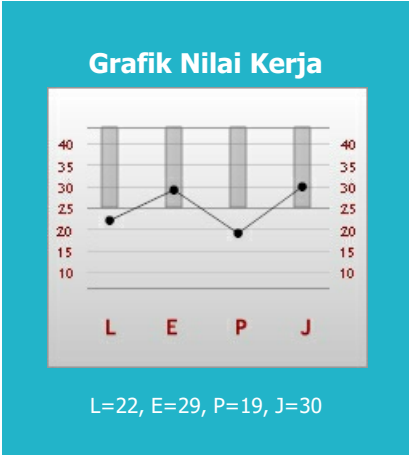
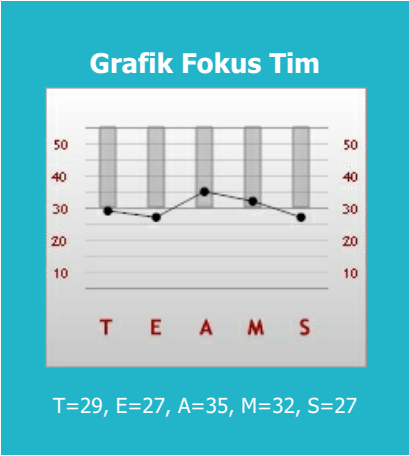
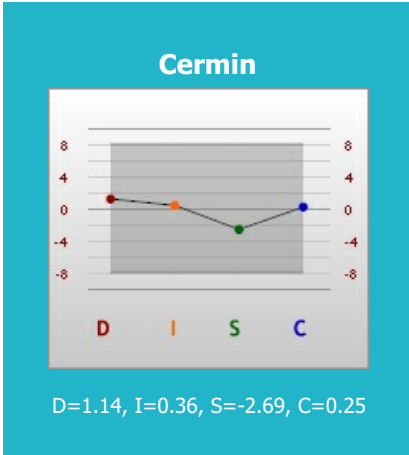
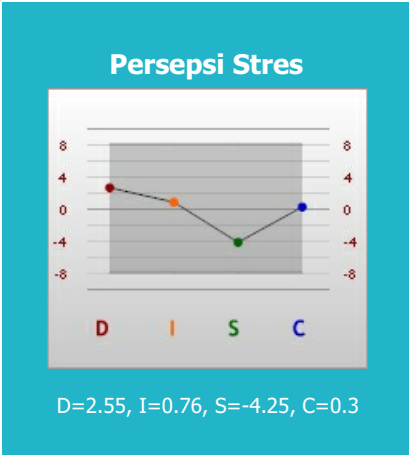
**PENJALINAN** - Baik

Anda cenderung untuk berorientasi pada pekerjaan, namun menyadari bahwa orang-orang dan hubungan tidak dapat diabaikan. Anda mungkin tidak kewalahan saat menyelesaikan pekerjaan, namun Anda memperbaikinya dengan menyempatkan untuk membina hubungan yang dekat.

Mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik sangat penting untuk mencapai kepemimpinan yang efektif. Pemimpin harus mampu berbagi pengetahuan dan ide-ide untuk memberi pesan rasa urgensi dan antusiasme kepada orang lain. Jika pemimpin tidak bisa menyampaikan pesan dengan jelas serta memotivasi orang lain untuk menindaklanjutinya, maka memiliki pesan itu tidak lagi penting.

- Gilbert Amelio

## Grafik Gaya Kepribadian



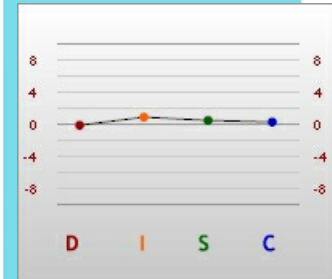
Ketiga grafik ini masing-masing mengungkapkan cuplikan perilaku yang berbeda, bergantung pada kondisi lingkungannya. Di dalam lingkungan tertentu, Grafik 1 mengungkapkan "Persepsi Publik;" Grafik 2 menampilkan "Persepsi Pribadi;" dan Grafik 3 menggambarkan "Persepsi Diri"

**Ketiga grafik atau cuplikan ini diartikan secara lebih detail di bawah ini.**

## Grafik 1 - Topeng, Sisi Menurut Publik

### *Perilaku yang Diharapkan oleh Orang Lain*

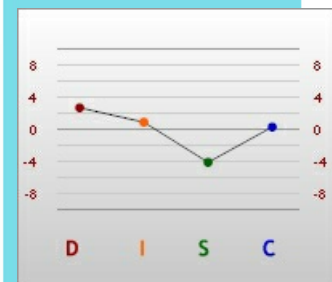
Semua orang bertindak berdasarkan pendapat mereka tentang harapan orang lain atas tindakan yang mereka harus ambil. Perilaku ini merupakan sisi menurut publik, orang tersebut diproyeksikan pada orang lain. Terkadang tidak ada bedanya antara orang itu sebenarnya dan sisi menurut publik mereka. Namun sisi menurut publik bisa jadi sangat jauh berbeda dengan orang itu yang "sebenarnya", hal tersebut hanyalah topeng semata. Grafik 1 dihasilkan oleh pilihan "Pada Umumnya" pada Sistem Kepribadian dan memiliki besar kemungkinannya untuk berubah.



## Grafik 2 - Inti, Diri Pribadi

### *Menanggapi Tekanan Secara Naluri*

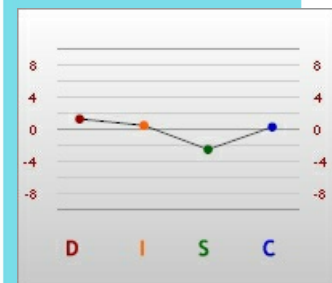
Semua orang telah belajar menanggapi dari masa lalu: konsekuensinya ia menerima perilaku tentang dirinya ini. Di bawah tekanan atau ketegangan, perilaku yang dipelajari ini menjadi terlihat menonjol. Ini adalah grafik yang kecil kemungkinannya untuk berubah karena merupakan tanggapan yang alami dan melekat. Perilaku seseorang di bawah tekanan dapat bertolak belakang dengan perilakunya pada Grafik 1 dan 3. Grafik 2 dihasilkan oleh pilihan "Paling Sedikit" pada Sistem Kepribadian, dan memiliki potensi paling rendah untuk berubah.



## Grafik 3 - Cermin, Persepsi Diri

### *Citra Diri, Identitas Diri*

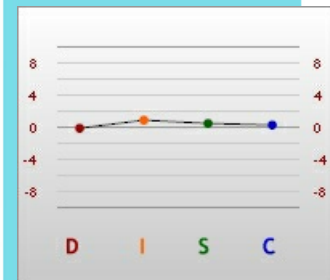
Semua orang membayangkan dirinya pada cara tertentu. Grafik 3 menampilkan gambaran mental yang dimiliki seseorang atas dirinya sendiri, citra diri atau identitas dirinya. Grafik 3 memadukan tanggapan yang dipelajari dari masa lalu seseorang dengan perilaku yang diharapkan saat ini dari lingkungannya. Perubahan persepsi seseorang dapat terjadi, namun hal ini biasanya terjadi secara bertahap dan didasarkan pada perubahan tuntutan di lingkungan orang tersebut. Grafik 3 dihasilkan dari perbedaan antara Grafik 1 dan Grafik 2.



## Lanjutan

### Grafik yang Berbeda Menunjukkan Adanya Perubahan atau Transisi

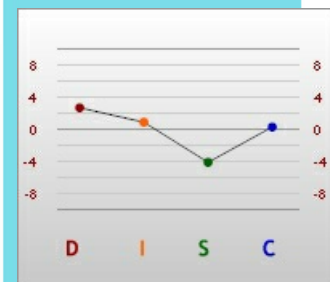
- Jika Grafik 1 berbeda dengan Grafik 2, tuntutan lingkungan merupakan perilaku memaksa yang tidak selaras dengan inti, atau perilaku naluriah. Dalam situasi seperti ini, orang yang mencoba mengubah perilakunya agar dapat memenuhi tuntutan lingkungannya kemungkinan besar akan mengalami stres.
- Jika Grafik 1 berbeda dengan Grafik 2, namun mirip dengan Grafik 3, orang ini telah berhasil mengubah perilakunya agar dapat memenuhi tuntutan lingkungan tanpa harus mengubah intinya. Orang ini mungkin cukup nyaman dengan perilaku yang ditunjukkan di dalam Grafik 3 (Persepsi Diri), dan mungkin tidak mengalami stres.
- Jika Grafik 1 berbeda dengan Grafik 3, seseorang kemungkinan sedang berada dalam masa perkembangan (dan beberapa ketidaknyamanan) sembari mencoba untuk mengubah perilaku untuk memenuhi tuntutan dari lingkungan yang baru. Perilaku seseorang dapat berfluktuasi selama periode penyesuaian ini.



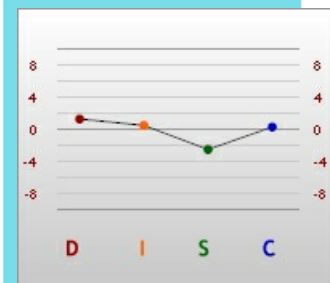
### Grafik yang Serupa Menunjukkan Sedikitnya Tuntutan Untuk Berubah

***Seseorang yang mempersepsikan tuntutan lingkungan saat ini (Grafik 1) sebagai serupa dengan masa lalunya (Grafik 2) memiliki sedikit kebutuhan untuk mengubah persepsi dirinya (Grafik 3). Ini dapat terjadi karena salah satu faktor berikut ini:***

- Perilaku yang dituntut oleh lingkungan saat ini serupa dengan tuntutan di masa lalu.
- Orang ini mengendalikan apa yang diharapkan orang lain dari dirinya.
- Perilaku yang dituntut oleh lingkungan saat ini berbeda dengan tuntutan di masa lalu. Namun demikian orang ini tidak mengubah perilakunya namun memilih untuk memperkuat gayanya. Untuk mencapai penguatan ini, orang ini menempatkan dirinya di sekeliling orang-orang yang memiliki gaya saling melengkapi, sehingga membuat sebuah tim yang saling memadukan kekuatan.



**Gaya kata kunci Anda dari Ketua(DIC) dan isi laporan ini diturunkan dari Grafik 3.**



# Rencana Tindakan

## Meningkatkan Keterampilan Hubungan Antar Pribadi Anda

### Rencana Tindakan Sample

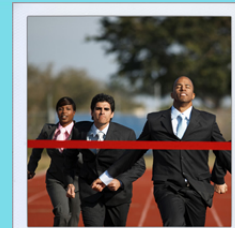
Lembar kerja ini merupakan alat bantu yang memungkinkan Anda untuk berkomunikasi secara efektif dengan orang lain yang selalu berinteraksi dengan Anda secara rutin. Tujuannya adalah membantu memaksimalkan kekuatan dan meminimalkan kemungkinan dampak keterbatasan yang Anda miliki. Rencana tindakan menjawab berbagai karakteristik yang terkait dengan gaya Anda secara keseluruhan, dan tidak diturunkan langsung dari grafik Anda.

Bagian ini memberi Anda kesempatan untuk duduk dengan rekan kerja, atasan, teman, pasangan/suami atau istri, dll, dan menilai gaya kepribadian Anda, memperoleh masukan dari orang yang Anda kenal baik. Walaupun bermanfaat, menyelesaikan bagian ini tidak harus menghadirkan orang lain. Jika Anda memilih untuk mendapatkan masukan dari yang lain, Anda dapat mencetak laporan ini dan melakukannya melakukannya.

### Instruksi:

**Langkah 1:** Hal-hal yang tercantum di bawah adalah bidang yang harus direnungkan oleh Anda dan orang terdekat Anda. Setelah mencetak laporan ini, berikan halaman ini kepada orang lain yang Anda kenal baik (rekanan, anggota tim, guru, anggota keluarga, teman) dan minta mereka untuk membaca setiap isinya. Mereka harus mempertimbangkan apakah item tersebut menggambarkan sifat-sifat Anda atau tidak. Kemudian, centang Ya atau Tidak di sebelah itemnya. Anda disarankan untuk melakukan dialog terbuka dan setiap blind spot (bidang kepribadian yang tidak diketahui) harus dibahas. Karena komunikasi adalah hubungan dua arah, sebaiknya dua orang saling mengisi lembar kerja yang lainnya.

Mencari solusi praktis	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Berorientasi sasaran	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Toleransi terhadap kesalahan kecil	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Tidak menganalisis hal-hal kecil	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Penyelenggara yang baik	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Pengambil keputusan yang ceroboh	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Cepat bertindak	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Cenderung mendadak/terlalu langsung	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Mendelegasikan pekerjaan dengan baik	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Merangsang aktivitas pada diri orang lain	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Berkutat pada tugas/pekerjaannya	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Bangkit dari tekanan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Tepat waktu dan peduli dengan jadwal	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Mengabaikan orang dan perasaan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		Standar tinggi, perfeksionis	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Ragu memulai proyek	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Tertib dan teratur	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Waktu perencanaan berlebihan	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Memiliki semangat dan antusiasme	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Prioritas sering tidak teratur	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>		



**Rencana Tindakan**  
Meningkatkan Keterampilan Hubungan Antar Pribadi Anda

Seseorang terbentuk dari hasil pemikirannya. Apa yang ia pikirkan, akan membentuk dirinya.

- Mahatma Gandhi



# Rencana Tindakan

## Lanjutan

**Langkah 2:** Sekarang pilih tiga item yang paling penting untuk difokuskan. Diskusikan dan tentukan hasil spesifik dan jangka waktu yang wajar untuk mencapai item tersebut. Tuliskan detailnya pada ruang yang disediakan, bersama dengan catatan untuk membantu mencapai hasil spesifik tersebut. Tetapkan 60-90 hari dari sekarang untuk berdiskusi dengan kontak untuk mengevaluasi kemajuan Anda. Orang yang bekerja sama dengan Anda dalam kegiatan ini penting bagi perkembangan Anda dan membantu Anda untuk tetap bertanggung jawab atas rencana Anda.

1. Hal pertama yang akan saya fokuskan:
  - Tanggal Evaluasi:
  
  - Tindakan spesifik yang akan saya ambil dari poin ini dalam 60 hingga 90 hari ke depan:
  
  - Harus diatasi secara spesifik
  
2. Hal kedua yang akan saya fokuskan:
  - Tanggal Evaluasi:
  
  - Tindakan spesifik yang akan saya ambil dari poin ini dalam 60 hingga 90 hari ke depan:
  
  - Harus diatasi secara spesifik
  
3. Hal ketiga yang akan saya fokuskan:
  - Tanggal Evaluasi:
  
  - Tindakan spesifik yang akan saya ambil dari poin ini dalam 60 hingga 90 hari ke depan:
  
  - Harus diatasi secara spesifik



**Rencana Tindakan**  
Meningkatkan Keterampilan Hubungan Antar  
Pribadi Anda

Kita terus menerus menempa kepribadian kita di sepanjang hidup kita. Jika kita bisa sempurna mengenal diri kita, maka kita pasti sudah mati.

- Albert Camus