

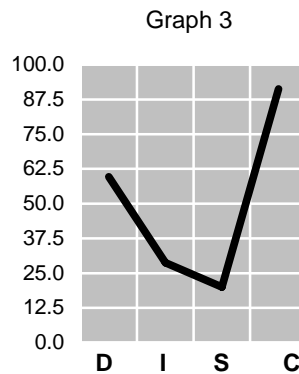
# Personality Profile Report

(BEHAVIORAL ASSESSMENT)

Dibuat untuk  
**Johnny Sample**

Dibuat tanggal  
21 Juni 2010

	I	II	III
<b>D</b>	76.9	54.4	59.7
<b>I</b>	38.4	21.9	28.8
<b>S</b>	21.9	30.6	20.0
<b>C</b>	93.8	81.3	91.3



**CONFIDENTIAL**

## PENGANTAR

Penelitian mengenai perilaku menegaskan bahwa orang yang paling efektif adalah mereka yang memahami tentang dirinya, yaitu mengenai kekuatan dan juga kelemahan yang dimilikinya, sehingga mereka dapat mengembangkan dan menggunakan suatu strategi untuk memenuhi harapan atau menyesuaikan diri dan berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya.

Perilaku datang sebagai faktor bawaan (**comes from nature**) dan juga merupakan merupakan hasil “didikan” (**comes from nurture**). Inilah bahasa universal mengenai perilaku, yaitu tentang “bagaimana kita bertindak”.

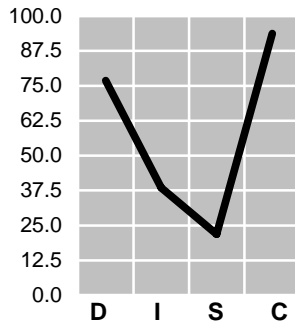
Dalam laporan ini kita mengukur empat dimensi dari perilaku normal. Hal itu adalah :

- Bagaimana seseorang menghadapi dan merespon masalah dan tantangan - **Dominance**.
- Bagaimana seseorang mempengaruhi orang lain melalui ide dan pandangannya - **Influence**.
- Bagaimana seseorang menghadapi dan merespon perubahan lingkungan - **Steadiness**.
- Bagaimana seseorang menghadapi dan merespon peraturan dan prosedur yang dibuat oleh orang lain - **Compliance**.

Laporan ini menganalisa gaya perilaku; yang merupakan gaya seseorang dalam melakukan sesuatu. Apakah laporan ini 100 % benar? Ya, tidak atau mungkin. Kita hanya mengukur perilaku, dan hanya melaporkan pernyataan area perilaku yang kecenderungannya muncul. Untuk meningkatkan akurasi, silakan berikan catatan khusus atau edit laporan ini berkaitan dengan pernyataan yang mungkin cocok atau tidak cocok dengan keadaan sebenarnya, tetapi lakukanlah itu setelah cek dengan teman dan kolega untuk melihat kecocokannya.

# JOHNY SAMPLE |C-D|

Graph 1

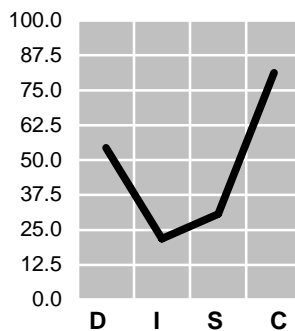


## External Profile

External Profile menggambarkan persepsi seseorang tentang perilaku yang idealnya dia tampilkan. Model perilaku ini biasanya yang akan muncul atau ditampilkan di lingkungan kerja.

Dominance: [76.9] %  
Influence: [38.4] %  
Steadiness: [21.9] %  
Compliance: [93.8] %

Graph 2

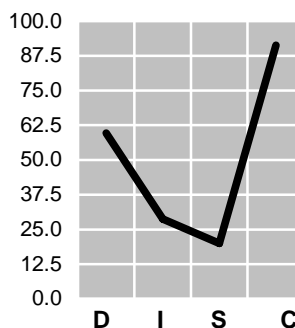


## Internal Profile

Internal Profile menggambarkan motivasi dan kecenderungan yang sebenarnya dari seseorang. Perilaku ini sering muncul di luar lingkungan kerja, atau ketika seseorang berada di bawah tekanan.

Dominance: [54.4] %  
Influence: [21.9] %  
Steadiness: [30.6] %  
Compliance: [81.3] %

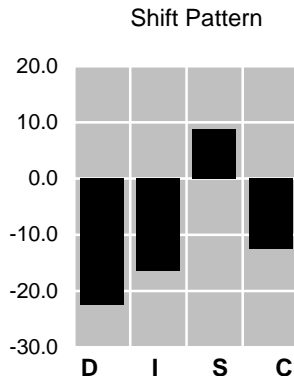
Graph 3



## Summary Profile

Pada kenyataannya, seseorang biasanya akan menampilkan secara konsisten elemen dari kedua profil di atas. Summary Profile merupakan kombinasi dari dua bentuk profil lainnya dan menggambarkan perilaku paling normal seseorang.

Dominance: [59.7] %  
Influence: [28.8] %  
Steadiness: [20.0] %  
Compliance: [91.3] %



### Shift Pattern

Shift Pattern graph menunjukkan perubahan grafik yang menggambarkan Internal dan External Profiles, dan merupakan gambaran adaptasi seseorang akan karakternya.

Dominance: [-22.5] %

Influence: [-16.6] %

Steadiness: [8.8] %

Compliance: [-12.5] %

### Johny Sample - |C-D|

Johny menyukai tantangan baru dan pada umumnya mampu membuat keputusan dengan mudah, bahkan di bawah tekanan sekalipun. Seorang yang sangat kreatif, ia sering mencari solusi baru terhadap permasalahan. Ia sangat termotivasi untuk bekerja dengan cepat dalam mencapai sasaran.

Ia suka bergabung dengan orang lain, tetapi juga menikmati kesendirian untuk ketenangannya. Ia realistis dan selalu mempertimbangkan pilihannya sebelum membuat keputusan. Menyukai sesuatu yang masuk akal dan melakukan pendekatan yang moderat ketika pertama kali menghadapi situasi baru dan mencoba menghindari sesuatu yang ekstrim.

Johny kadang-kadang terlihat tergesa-gesa, dan bergerak cepat dari satu hal ke hal berikutnya. Ia tidak mepedulikan hal rutin dan aktif mencoba untuk mengubah situasi monoton. Cenderung menjalankan iramanya sendiri dan suka untuk melakukan sesuatu menurut irama dan kecepatannya sendiri.

Cenderung mengumpulkan banyak informasi sebelum menentukan pilihan. Ia percaya bahwa jika semua orang melakukan proses terhadap informasi dengan cara yang sama seperti yang dilakukannya, maka akan tercipta kualitas yang lebih baik. Seorang perfeksionis, ia selalu berkeinginan melakukan usaha untuk mencapai hasil dengan kualitas tinggi. Bekerja dengan sangat hati-hati dan cenderung sensitif terhadap kritik.

Johny seorang yang sangat berorientasi pada tugas dan sensitif pada permasalahan. Ia lebih mepedulikan tugas yang ada dibanding orang-orang di sekitarnya, termasuk perasaan mereka. Johny sangat kukuh/keras dan mempunyai pendekatan yang efektif dalam pemecahan masalah. Oleh karena sifat alamiah dan keinginannya akan hasil yang terukur, Johny akan tampak dingin, tidak berperasaan dan menjaga jarak. Ia membuat keputusan berdasar pada fakta, bukan emosi. Johny cenderung pendiam dan tidak mudah percaya.

Johny mempunyai intelektual yang tinggi dan sangat analitis. Ia mengharapkan teknik yang digunakan harus berdasarkan fakta dan menolak sesuatu yang "cepat selesai". Johny akan bertahan pada komitmen, dan mengharapkan hal yang sama

dari orang lain. Ia kompetitif secara alami dan akan menggunakan fakta untuk membantunya mencapai keberhasilan. Mutu sangat penting, dan ia merasakan bahwa jika suatu pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan benar, lebih baik tidak dikerjakan sama sekali. Ketelitian dan ketepatan adalah sangat penting baginya, dan standard yang tinggi diterapkan juga dalam kehidupan pribadi Johny.

Karena Johny merasa bahwa ia satu-satunya yang dapat melakukan suatu pekerjaan, ia akan kadang-kadang tidak mengizinkan orang lain untuk membantu. Ia ingin mendapatkan semua fakta dan akan bekerja keras untuk itu. Secara alami pendiam, Johny perlu untuk sensitif terhadap kebutuhan orang di sekitarnya. Karena Johny merasakan bahwa ia satu-satunya yang dapat melakukan suatu pekerjaan dengan tepat, orang lain melihatnya seperti tidak mampu membuat keputusan. Ini disebabkan Johny memerlukan banyak waktu dan usaha untuk meyakinkan ia mengerjakan dengan benar.

**Karakteristik umum Johny dapat dicirikan sebagai berikut:**

- Analitis
- Ego tinggi
- Metodikal
- Pemecah masalah
- Sangat berorientasi pada tugas
- Cakap

**Hal yang paling dihindari Johny:**

- Orang lain mengkritik dan menentang metoda mereka

**Dalam bekerja dan bersosial Johny cenderung menginginkan:**

- Peluang untuk kemajuan
- Kesempatan untuk bekerja sendiri
- Otoritas
- Tugas yang menginginkan pertumbuhan
- Pendekatan yang "bottom line"

**Ketika menerima dan memahami informasi, Johny akan:**

- Melalaikan faktor manusia; keputusan didasarkan pada fakta
- Tidak mempertimbangkan pendapat orang lain
- Ingin melakukannya sendiri tanpa berkonsultasi dengan orang lain
- Menawarkan gagasan dan sistem progresif dan inovatif

**Kemungkinan kelemahannya:**

- Dingin dan menjaga jarak
- Keterampilan hubungan antar pribadi lemah
- Menyediakan terlalu banyak informasi ke orang lain
- Harus mengendalikan

**Nilai dan peran terhadap kelompoknya:**

- Kemampuan analitis
- Tidak takut untuk membuat keputusan tak disukai; bersifat menentukan
- "Bottom-line organizer"
- Efisien

**Karakter positif yang dimiliki:**

- Fokus pada sasaran

- Spesifik dan langsung/tidak basa basi
- Mengatasi rintangan/hambatan
- Memberikan arahan dan kepemimpinan
- Menguji konsep sebelum dilanjutkan
- Berkeinginan angkat bicara
- Hasil kerja bermutu tinggi
- Instinctive leaders
- Autocratic manager yang hebat mengatasi krisis
- Percaya diri
- Inovatif
- Menerima tantangan tanpa takut
- Melihara batas waktu dengan baik
- Pengarah yang alami
- Berfungsi baik dengan beban kerja yang berat

### **Hal yang dianjurkan ketika berkomunikasi dengan Johny**

Hampir setiap orang peka dan sensitif terhadap cara-cara tertentu yang mana mereka lebih cenderung gunakan dalam berkomunikasi. Banyak orang mendapatkan bagian ini sangat akurat dan penting untuk meningkatkan komunikasi inter personal. Bagian ini menyajikan bagi orang lain sebuah daftar pendek apa yang harus dilakukan ketika berkomunikasi dengan Johny. Baca masing-masing pernyataan dan identifikasi 3 atau 4 pernyataan yang paling penting baginya. Gunakan ini sesering mungkin jika berkomunikasi dengannya.

- Fokus atas kepentingan bisnis/dinas; ingat mereka menginginkan hasil
- Sarankan padanya cara untuk mencapai hasil, ikut terlibat, dan pecahkan masalah
- Ringkas, langsung, dan to the point
- Gunakan pertanyaan "Apa" dan "Mengapa"
- Jelaskan dengan logis manfaat dari ide-ide dan pendekatan
- Hargai pekerjaan mereka yang bermutu tinggi

### **Hal yang dihindari ketika berkomunikasi dengan Johny**

Bagian ini memberikan daftar pendek mengenai hal-hal yang jangan dilakukan jika berkomunikasi dengan Johny. Kaji setiap pernyataan dan identifikasilah cara berkomunikasi yang berdampak buruk. Dengan membagi informasi ini, kedua belah pihak dapat menyepakati cara berkomunikasi yang saling menguntungkan.

- Tanpa arah
- Mengulangi diri sendiri
- Fokus pada permasalahan
- Terlalu sosial
- Membuat penyamarataan
- Membuat pernyataan tanpa pendukung

### **Bagaimana Johny Berkomunikasi Dengan Orang Lain**

Kita telah melihat apa yang sebaiknya dilakukan dan jangan dilakukan dalam berkomunikasi dengan Johny. Daftar tersebut merupakan hal yang penting untuk dikaji dan dipraktikkan dalam aktivitas komunikasi Johny. Satu hal penting yang Johny lihat sekarang adalah cara menyampaikan sesuatu adalah sama pentingnya dengan apa yang harus disampaikan. Malangnya, kita semua mempunyai kecenderungan untuk berkomunikasi dengan cara yang sama dalam situasi apapun.

Gaya Johny yang menonjol adalah gaya "COMPLIANCE", yang berarti ia lebih suka menerima informasi yang memuat informasi detail yang cukup untuk membuat keputusan. Tetapi, ketika meneruskan informasi yang sama kepada klien atau rekan kerja, ia harus menerjemahkannya dengan melengkapi dengan data yang akurat, atau hanya dengan menetapkan hasil akhir, atau membuat mereka menjadi bagian dari solusi, atau perlunya mengajak mereka bekerjasama sebagai satu tim.

Bagian berikut ini menjelaskan bagaimana gaya komunikasi anda berhubungan dengan tiga gaya lainnya. Gaya tertentu mempunyai kecenderungan alami dalam berkomunikasi, demikian juga gaya lainnya menampilkan kecenderungan yang lain. Berikut merupakan tips bagaimana anda bisa berkomunikasi dengan cara terbaik dengan tiga gaya lainnya.

### **Kesesuaian Gaya Komunikasi Johny**

"COMPLIANCE" dan "DOMINANCE" sangat hati-hati untuk tidak terlalu berorientasi detail atau terlalu menuntut, satu sama lain. "COMPLIANCE" menyediakan detail yang dibutuhkan "DOMINANCE", tetapi harus diingat untuk menjawab berdasarkan hasil akhir bukan prosesnya.

"COMPLIANCE" dan "INFLUENCE" akan bekerja sama dengan baik karena kekuatan mereka akan saling melengkapi. Dalam pergaulan/hubungan kadang-kadang terjadi konflik karena "COMPLIANCE" lebih berorientasi detail dan hanya memiliki sedikit keinginan untuk terlibat dalam lingkungan baru atau perubahan.

"COMPLIANCE" dan "STEADY" akan melengkapi satu sama lain, karena masing-masing menginginkan akurasi. Juga keduanya ingin bersama-sama bekerja sampai tuntas, sedangkan "INFLUENCE" dan "DOMINANCE" memiliki tendensi mengerjakan pekerjaan yang bervariasi pada saat yang sama dari pada berkonsentrasi pada satu pekerjaan.

Dua "COMPLIANCE" baik dalam kerja sama, keduanya akan membuat keputusan dan pilihan dengan sangat hati-hati.

### **Bagaimana Johny Meningkatkan Interaksinya Dengan Gaya Lainnya**

#### **Dengan seorang "DOMINANCE"**

"COMPLIANCE" cenderung melihat "DOMINANCE" sebagai argumentatif, diktatorial, arogan, menekan/memaksa dan tidak sabaran. Kecenderungan Johny menjadi sangat defensif, dan memanfaatkan otoritas luar untuk menghadapi "DOMINANCE". Jika ia tidak hati-hati, akan ada ketegangan dalam hubungan. Johny melihat dan fokus pada hal yang terperinci sedangkan "DOMINANCE" melihat "gambar besar".

#### **Saran :**

Kembangkan cara berkomunikasi dengan tegas. Dekati issue secara langsung. Negosiasikan komitmen dan sasaran dengan basis kesetaraan. Gunakan rangkuman data dalam komunikasi.

#### **Dengan seorang "INFLUENCE"**

Johny cenderung melihat "INFLUENCE" egois, dibuat-buat, sangat optimistis, fasih, terlalu percaya diri dan tidak perhatian. Ia melihat "INFLUENCE" sebagai cenderung menguasai, dan ia akan cenderung menggunakan wewenang eksternal untuk menghadapi permintaan "INFLUENCE". Johny cenderung menunjukkan kemungkinan problem dan bahaya; dan menyediakan informasi fakta dan data; tetapi tidak membanjiri "INFLUENCE" dengan data.

#### **Saran :**

Bersahabat dan menghargai, "INFLUENCE" sangat mengharapkan persahabatan dan tidak dibuat-buat seperti yang anda duga. Dengarkan ide mereka dan puji prestasi mereka.

### **Dengan seorang "STEADY"**

"COMPLIANCE" cenderung melihat "STEADY" terlalu tenang, apatis, terlalu menerima, lunak/terlalu toleran, posesif, puas dan acuh tak acuh. Johnny akan sepakat dengan "STEADY" mengenai pentingnya kerja sama dan perlunya kehati-hatian dalam menghadapi resiko, khususnya dalam membuat keputusan; tetapi ia akan merasa bahwa "STEADY" tidak cukup akurat/tepat.

### **Dengan seorang "COMPLIANCE"**

Johnny akan melihat "COMPLIANCE" yang lain sebagai perfeksionis yang akurat, cermat, sistematis dan ramah. Karena mereka berdua mempunyai fokus pada detail, mereka akan bekerja sama dengan baik. Ketika bekerja dengan "COMPLIANCE" lain, mereka berdua cenderung akan bekerja sama dan mengembangkan sistem kontrol untuk proyeknya. "COMPLIANCE" sering membiarkan perhatiannya untuk selalu benar mengalahkan perhatian mereka pada batas waktu; dan dua "COMPLIANCE" sering bersaing untuk melihat "siapa yang lebih benar".

### **Faktor-faktor motivasi:**

- Penyelesaian pekerjaan
- Kekuasaan dan wewenang/otoritas dalam mendisain dan menerapkan solusi
- Tidak adanya sosialisai atau berpolitik
- Tersedianya sarana untuk mencapai sukses

### **Lingkungan/suasana ideal:**

- Kemungkinan untuk mendisain dan memperbaiki
- Tugas dan aktivitas yang menantang
- Pekerjaan dengan hasil yang terukur
- Penghargaan atas kemampuan analitis
- Evaluasi pribadi berdasarkan hasil, bukan metoda

### **Beradaptasi Dengan Lingkungan Berbeda**

Pada lembaran ini Johnny diminta untuk melihat ketiga grafik dan juga keseluruhan materi dari profilnya. Banyak orang berubah secara signifikan dari grafik 1 ke grafik 2, dan ini merupakan hasil dari "stress tertentu" atau perubahan lingkungan.

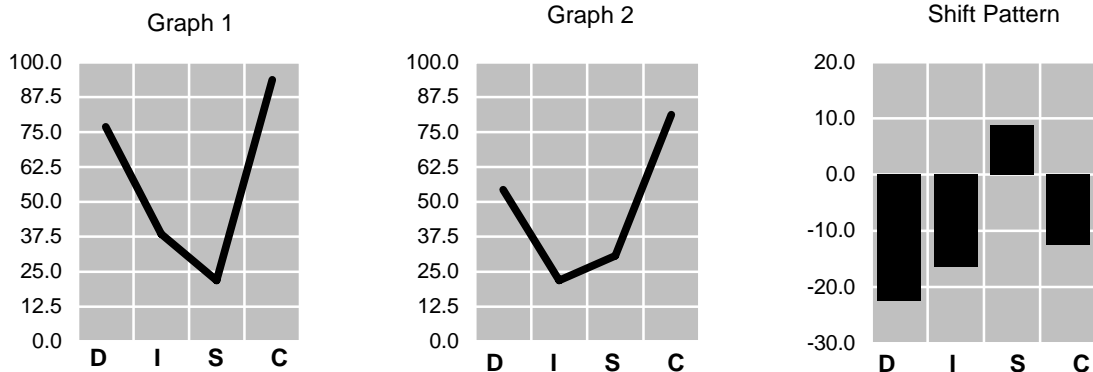
Bergantung pada perubahan yang terjadi, gaya dan kemampuan adaptif Johnny membantu menghadapi atau memecahkan masalah, atau dapat dikatakan perubahan itu sendiri akan memberikan hasil/dampak yang baik. Dengan menggunakan personal feedback sebenarnya kita dapat melakukan self-monitor terhadap perubahan-perubahan ini dan menggunakan informasi ini secara positif.

### **Saran :**

"STEADY" menghargai relaksasi, lambat dalam mengembangkan hubungan, tetapi akan lebih memusatkan perhatian pada aspek personal dibandingkan apa yang Johnny lakukan. Tetap fokus pada detail. Juga tunjukkan penghargaan atas tugas yang sudah dikerjakan dengan memujinya, bukan hasilnya.

### **Saran :**

Bertindak alami dengan kecepatan yang lambat; bicara tentang fakta dan detail. Pastikan untuk menghilangkan hal-hal yang mengancam persahabatan. Rencanakan dengan hati-hati dan siap jika menghadiri rapat. Terima dan dukung pertanyaan dan keraguan yang lain. Pastikan mereka saling memberikan waktu yang cukup untuk mempertimbangkan data sebelum memutuskan.



Sekarang, bandingkan graphs 1 and 2. Ketika Johnny pada graph 2, periksa poin-point berikut, naik atau turun dari graph 1,

Faktor "D" berubah : **[turun]** sekitar **[22.5] %**, ini berarti ia ingin **mengurangi** kontrol. (Jika "D" naik dapat dikatakan, Johnny menjadi lebih "mengendalikan" pada saat tertekan/stress. Jika "D" turun dapat dikatakan, ia menginginkan orang lain yang memimpin dan ia akan mengikuti).

Faktor "I" berubah : **[turun]** sekitar **[16.6] %**, ini berarti ia **ingin mengurangi** pengaruh sosialnya. (Jika "I" naik dapat dikatakan, Johnny mencoba lebih menggunakan keterampilan komunikasi. Jika "I" turun, ia mengurangi komunikasi verbal).

Faktor "S" berubah : **[naik]** sekitar **[8.8] %**, ini berarti ia **lebih menginginkan** lingkungan yang aman baginya. (Jika "S" naik, Johnny cenderung menghindari konflik dan menunggu sampai keadaan baik sebelum ia membuat perubahan. Jika "S" turun, ia menjadi impulsif dalam membuat keputusan).

Faktor "C" berubah : **[turun]** sekitar **[12.5] %**, ini berarti ia **tidak membutuhkan lebih banyak** data untuk membantu dalam membuat keputusan. (Jika "C" naik, Johnny tidak akan membuat keputusan sampai ia mendapatkan informasi lebih banyak. Jika "C" turun, ia akan membuat keputusan berdasarkan pada "gut feeling").

## PERSEPSI

Perilaku dan perasaan seseorang akan sangat cepat diketahui oleh orang lain. Bagian ini menyajikan informasi tambahan tentang bagaimana Johnny cenderung memandang dirinya sendiri dan bagaimana, dalam kondisi tertentu, orang lain cenderung melihatnya. Pemahaman bagian ini akan memungkinkan Johnny memproyeksikan dirinya yang memungkinkan ia mengendalikan situasi/keadaan.

### PERSEPSI ORANG LAIN TENTANG JOHNNY:

- MEMAKSA, PENGAMBIL RESIKO, BERANI/BERPETUALANG, TEGAS, INGIN TAHU, PERCAYA DIRI, KOMPETITIF
- TERKENDALI, SEGAN/MALU-MALU, CURIGA, PESIMIS
- KRITIS, TIDAK PUAS, RESAH/GELISAH, TIDAK SABAR

- KONVENSIONAL, SOPAN, HATI-HATI/TELITI, TERKENDALI, STANDARD TINGGI

**PERSEPSI JOHNY TENTANG DIRI SENDIRI:**

- MEMAKSA, PENGAMBIL RESIKO, BERANI/BERPETUALANG, TEGAS, INGIN TAHU, PERCAYA DIRI, KOMPETITIF
- TERKENDALI, SEGAN/MALU-MALU, CURIGA, PESIMIS
- GELISAH, FLEKSIBEL, "FAULT-FINDING", SPONTAN, FRUSTRASI OLEH "STATUS QUO", AKTIF
- PERFEKSIONIS, AKURAT, "FACT-FINDER", DIPLOMATIS, SISTEMATIS

**Wilayah pengembangan pribadi:**

- Jangan terlalu mengendalikan dan mendominasi
- Mengembangkan suatu penghargaan yang lebih besar akan pendapat, perasaan dan keinginan dari orang lain
- Memperbaiki hubungan pribadi
- Tunjukkan dukungan pada orang lain
- Belajar menjadi pendengar aktif
- Penuh perhatian pada ide dari anggota lain dalam kelompok sampai semua orang mencapai suatu konsensus
- Jelaskan lebih luas "mengapa" dari pernyataan dan usulan
- Bersahabat dan lebih mudah didekati

**Career match**

Berdasarkan skor dalam profil DISC Johny, kelompok karir berikut ini merupakan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan minat utamanya. Tentunya ia juga akan mempertimbangkan faktor pendidikan dan keterampilan tertentu dan mungkin juga lisensi-lisensi yang diperlukan pada masing-masing jabatan :

- **Engineering (Management, Research, Design), Research (R&D), Planning, Chemist, Accountancy, Specialist, Finance, Technician, Quality Control, Production Planning/Management, Design Engineer, Bookkeeper, Chemist Technician, Safety Officer, Librarian.**

# DISC – COMPETENCY BASED ANALISIS PERILAKU

Gambar berikut ini adalah tampilan grafik yang menggambarkan keterampilan perilaku untuk faktor-faktor spesifik. Masing-masing faktor dipilih secara hati-hati yang menunjukkan seseorang akan berhasil jika memenuhi tuntutan perilaku spesifik dalam satu pekerjaan/tugas.

## Keterangan

- 81 – 100 : Sangat Baik**
- 61 – 80 : Baik/Efektif**
- 41 – 60 : Cukup**
- 21 - 40 : Kurang**
- 00 - 20 : Minimal/Sangat Kurang**

## Keterangan :

■ = Natural Traits (=potensi)

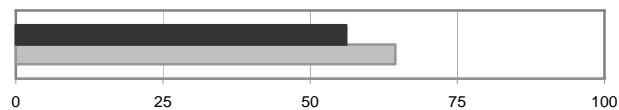
■ = Adapted Traits (=kinerja)

Catatan : yang menjadi potensi alamiah adalah **natural traits** dengan index atau nilai minimal 50.

## TRAITS

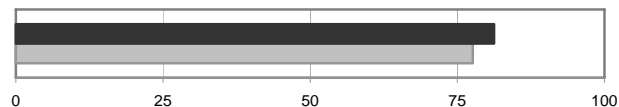
### Adaptability

Kemampuan untuk menyesuaikan diri secara efektif pada lingkungan, tugas dan orang-orang yang bervariasi.



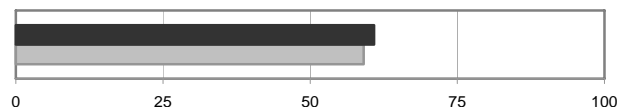
### Analysis

Kemampuan memperoleh informasi dan menggunakan keterkaitan informasi dari berbagai sumber yang berbeda. Mengidentifikasi sebab-akibat.



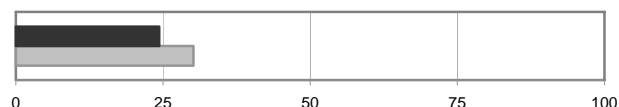
### Attention to Detail

Kemampuan menyelesaikan tugas secara keseluruhan dengan memperhatikan dan mempertimbangkan segala aspek, walaupun sekecil apapun informasinya.



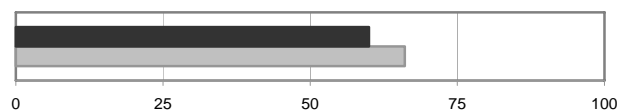
### Coaching

Kemampuan untuk mengembangkan keterampilan dan kecakapan kerja bawahan. Secara teratur memberi masukan atau feedback dan membantu bawahan mencapai sasaran.



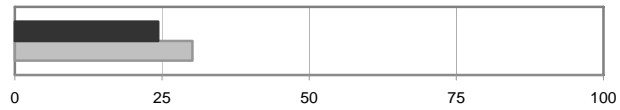
### Creating

Kemampuan seseorang untuk menemukan cara-cara baru dalam menyelesaikan tugas dan mencapai sasaran, mengembangkan produk baru, cara delivery baru, atau mengembangkan usaha/upaya baru.



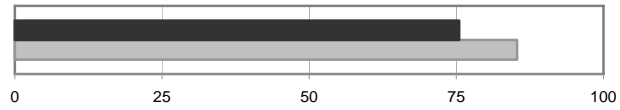
**Customer Services**

Kemampuan untuk melayani pelanggan. Memberikan prioritas yang tinggi akan kepuasan pelanggan. Mengantisipasi dan menyediakan solusi atas kebutuhan pelanggan.



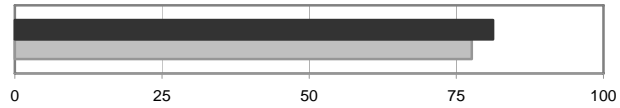
**Delegation**

Kemampuan memberi penugasan dan tanggung jawab kepada bawahannya. Memanfaatkan penggunaan waktu pelaporan, keterampilan dan potensi bawahan dengan efektif.



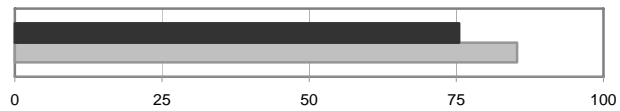
**Detailing**

Kemampuan seseorang untuk mendapatkan, memetakan, memilah-milah dan mengorganisir informasi atau data secara detail dalam menjalankan proses atau tugas. Kemampuan ini membutuhkan kemampuan berpikir analitis, identifikasi persoalan kritical, dan aspek penting dari issue atau proyek yang kompleks.



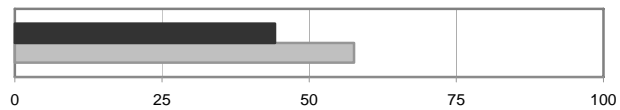
**Directing**

Kemampuan memberi perintah kepada orang lain, terutama anggota timnya, biasanya berhubungan dengan mengarahkan dan memberi perintah agar orang lain mengerjakan tugas tertentu dan membuat orang lain tersebut tetap berada dalam jalur yang benar.



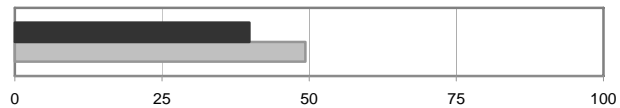
**Energy**

Kemampuan menjaga energi yang tetap tinggi atas suatu kegiatan.



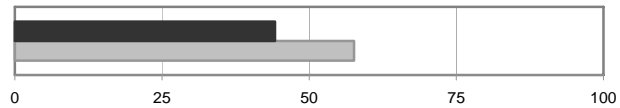
**Follow-up**

Kemampuan menjalankan proses untuk memonitor atau memantau hasil atas pendelegasian, penugasan atau proyek-proyek.



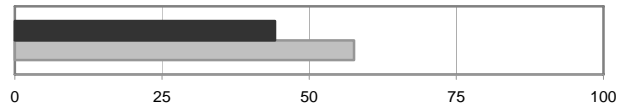
**Formal Presentation**

Kemampuan menyampaikan gagasan secara efektif baik kepada perorangan atau kelompok termasuk keterampilan komunikasi non verbal dan penggunaan alat bantu visual.



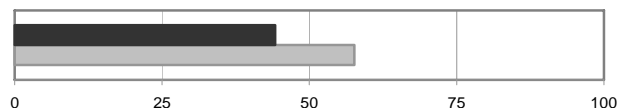
**Image & Impact**

Kemampuan untuk mendapatkan perhatian dan penghormatan atau respek. Memancarkan rasa percaya diri, dan membuat kesan yang baik dari orang lain.



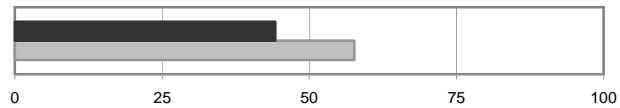
**Individual Leadership**

Kemampuan menggunakan gaya interpersonal dan cara yang sesuai untuk menginspirasi dan memandu orang lain mencapai sasaran.

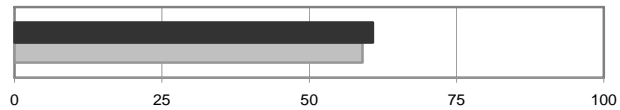


**Influencing**

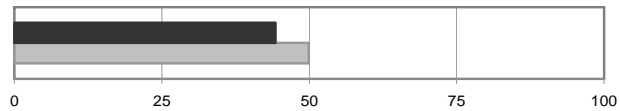
Kemampuan mempengaruhi orang lain untuk melakukan tindakan/proses tertentu untuk mencapai sasaran (membangkitkan semangat, membujuk dll).

**Information Monitoring**

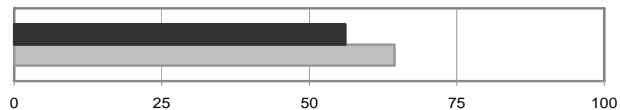
Kemampuan untuk membuat dan menjalankan prosedur untuk memperoleh dan mengkaji informasi yang penting dalam rangka mengelola pekerjaan atau organisasi.

**Initiative**

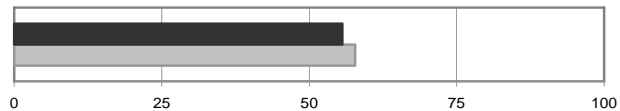
Secara aktif mencoba terlibat dalam usaha mencapai hasil. Self-starter, mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan yang ketat. Berusaha mencapai hasil melampaui target.

**Innovation**

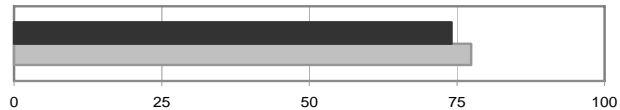
Kemampuan membuat solusi yang kreatif atas pekerjaan. Mencoba berbagai cara yang berbeda dan baru dalam berhadapan dengan berbagai masalah dan peluang.

**Integrity**

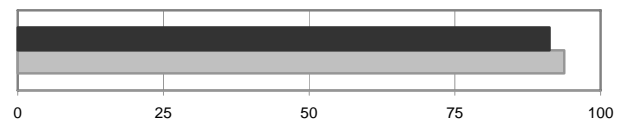
Kemampuan menjaga standar yang normal akan etika, peraturan dan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan kerja.

**Judgement**

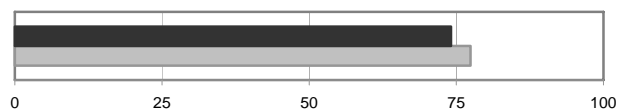
Kemampuan membuat keputusan berdasarkan informasi yang dapat dipercaya dan asumsi-asumsi yang logis. Mampu mengembangkan tindakan-tindakan alternatif.

**Keyboard Skill**

Kemampuan untuk mengoperasikan peralatan seperti mesin ketik atau word processor lainnya pada tingkat kecepatan dan akurasi tertentu.

**Learning Ability**

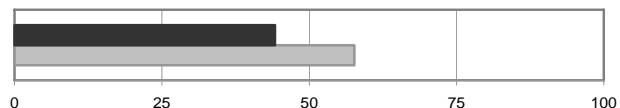
Kemampuan menerima dan menerapkan informasi baru yang berhubungan dengan pekerjaan.

**Managerial Leadership**

Kemampuan memandu dan membantu bawahan dalam mencapai sasaran kerja. Menggunakan gaya dan cara yang tepat/sesuai.

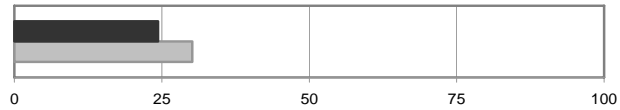
**Negotiation**

Menggal dan mengembangkan berbagai alternatif dan posisi yang bertujuan untuk mendapatkan persetujuan dan dukungan berbagai pihak.



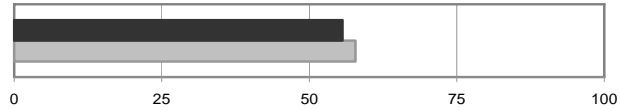
**Oral Communication**

Kemampuan untuk menjelaskan kepada orang lain, baik secara perorangan atau kelompok.



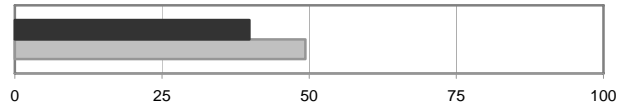
**Organizational Awareness**

Peka terhadap organisasi, cepat memahami situasi yang berubah, mengidentifikasi masalah dan peluang-peluang serta keterkaitannya dengan organisasi.



**Persisting**

Kemampuan seseorang untuk bertahan pada kondisi tertentu yang menantang. Biasanya hal ini ditunjukkan dengan daya tahan dan sifat tabah yang tinggi. Tidak mudah menyerah.



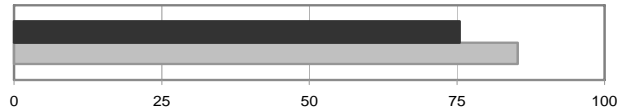
**Persuassiveness**

Kemampuan menggunakan cara dan gaya yang tepat dalam berkomunikasi untuk mendapatkan persetujuan akan gagasan, rencana, kegiatan, jasa atau produk yang disampaikannya



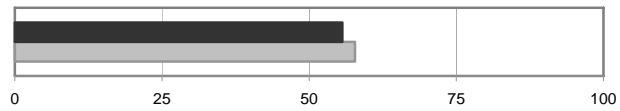
**Planning & Organizing**

Kemampuan mengembangkan tindakan baik bagi dirinya maupun orang lain. Mengalokasikan sumber daya dan personel atau tenaga kerja yang tersedia.



**Processing**

Kemampuan seseorang untuk mengembangkan dan menjalankan proses pekerjaan. Kemampuan ini berkaitan dengan menganalisa secara logis bagaimana mengembangkan satu model proses agar mencapai hasil secara efisien dan efektif dari sumberdaya yang tersedia.



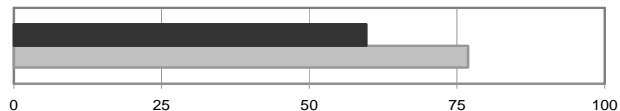
**Relating**

Kemampuan seseorang untuk membangun hubungan yang solid dengan orang lain. Biasanya piawai/mahir melibatkan orang dalam pekerjaan, dan menyukai lingkungan kerja yang secara tidak langsung memungkinkan kontak dengan orang lain.



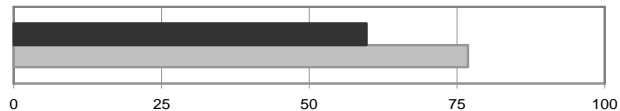
**Resilience**

Mempertahankan keefektifan kinerja walaupun berhadapan dengan ketidak-senangan ataupun penolakan.



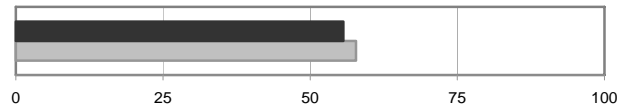
**Risk Taking**

Memulai melakukan tindakan untuk memperoleh manfaat yang direncanakan dengan memahami dan mempertimbangkan resiko.



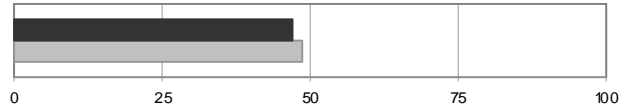
### Safety

Memahami standard keselamatan. Membantu menjaga kondisi yang aman buat diri sendiri dan juga orang lain.



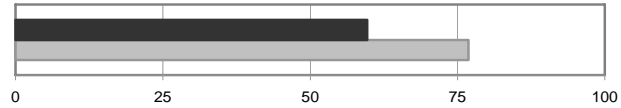
### Strategic Leadership

Menciptakan dan mencapai visi yang ditetapkan melalui pengaruhnya terhadap nilai-nilai organisasi, sasaran per-orangan dan kelompok, reinforcements dan sistem.



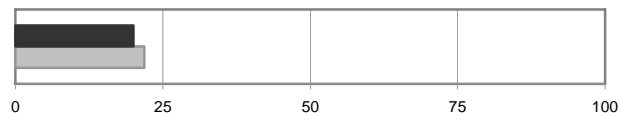
### Stress Tolerance

Mempertahankan kinerja yang stabil ketika berhadapan dengan tekanan dan perlawanan.



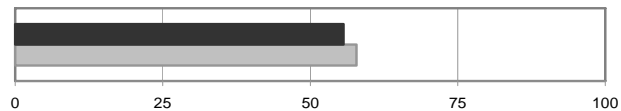
### Team Player

Bekerja dengan baik dalam team atau kelompok untuk mencapai sasaran organisasi. Menyediakan waktu untuk membantu rekan kerja, pelanggan, dan orang lain mencapai sasaran mereka.



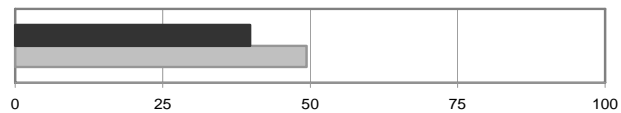
### Technical Ability

Mencapai tingkat yang memuaskan dalam hal keterampilan teknis dan professional, atau pengetahuan yang memadai pada jabatan tertentu.



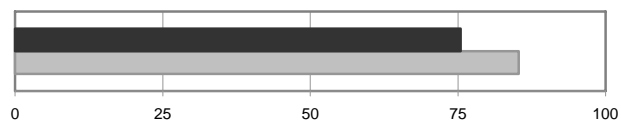
### Tenacity

Bertahan pada posisi dan rencana tertentu sampai sasaran yang diharapkan tercapai atau sampai pada alasan tertentu tidak mungkin tercapai lagi.



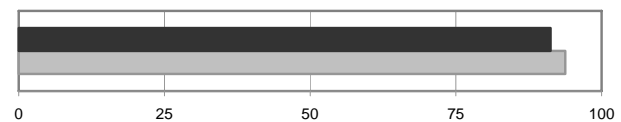
### Work Standard

Menetapkan standard kinerja yang tinggi, baik buat diri sendiri maupun orang lain. Tidak puas dengan kinerja yang rata-rata.



### Written Communication

Menyampaikan ide secara tertulis dengan jelas dan benar dalam hal pengorganisasian informasi, struktur, tata bahasa dan terminologi, serta sesuai dengan sasaran/penerima informasi tersebut.



### Keterangan :

■ = Natural Traits (=potensi)

■ = Adapted Traits (=kinerja)

Catatan : yang menjadi potensi alamiah adalah **natural traits** dengan index atau nilai minimal 50.