

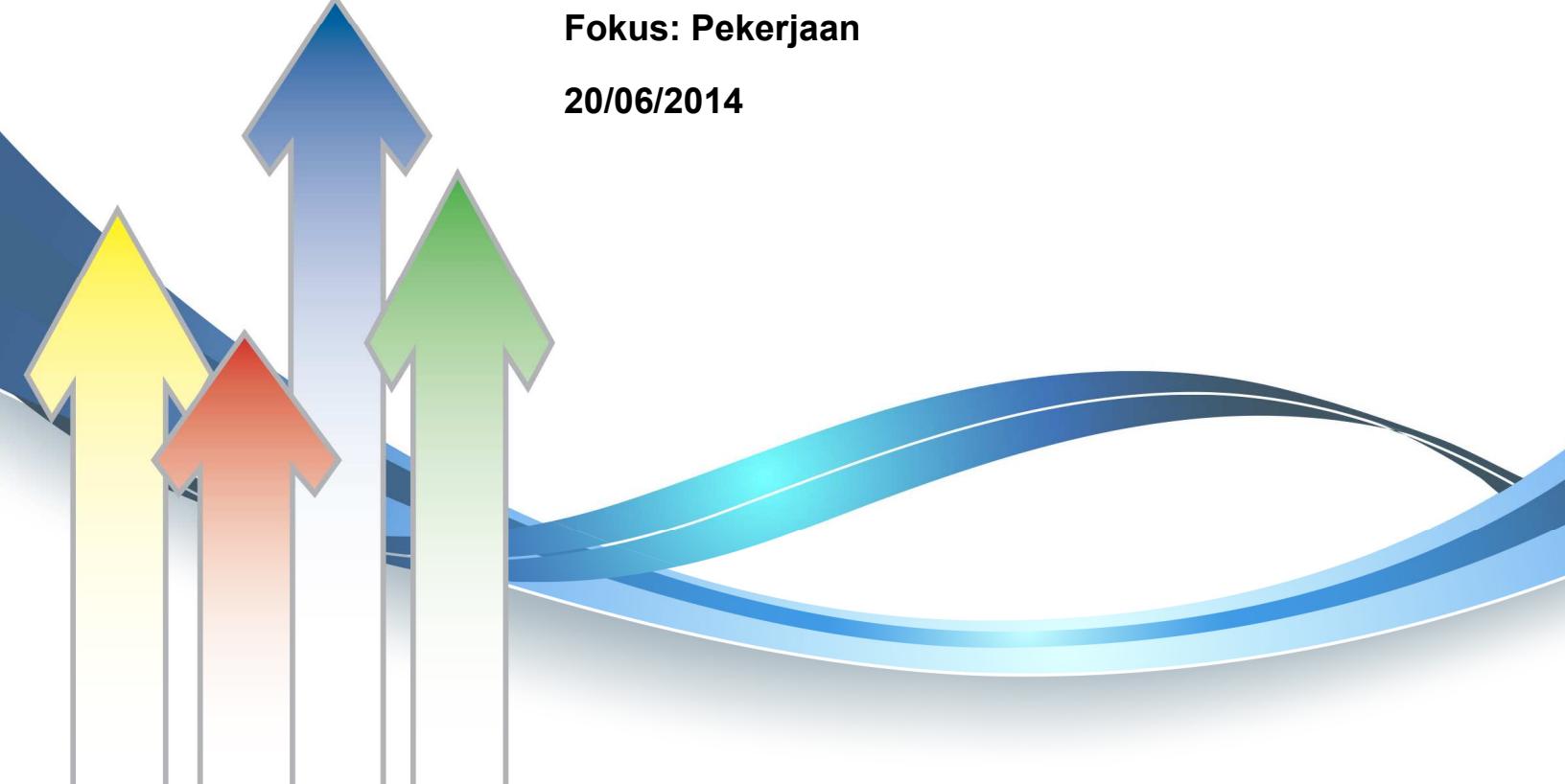
## Laporan Online DISCstyles™

Laporan Pribadi untuk:

**Sample Report**

**Fokus: Pekerjaan**

**20/06/2014**



# Daftar Isi

Pendahuluan Laporan Online DISCstyles ..... 3

## BAGIAN I MEMAHAMI DIRI SENDIRI

Karakteristik Umum.....	4
Kekuatan Anda: Apa yang Anda Bawa ke Organisasi.....	6
Motivasi (Keinginan) dan Kebutuhan Anda.....	7
Motivasi Anda: Lingkungan Kerja Ideal.....	8
Perilaku dan Kebutuhan Anda di Bawah Stress .....	9
Rencana Komunikasi .....	10
Area Potensial untuk Perbaikan.....	13
Ringkasan Gaya Anda .....	14
Sketsa Kata: Gaya Adaptasi .....	15
Sketsa Kata: Gaya Natural.....	16
eGrafik Personal Anda .....	17
12 Relasi Gaya DISC Terpadu .....	18
Tampilan Pola Perilaku Anda.....	22

## BAGIAN II PENERAPAN GAYA DISC

Penerapan Gaya DISC .....	23
Sekarang Harus Bagaimana? .....	24
Referensi DISC Tambahan .....	25
Peringatan .....	26

# Pendahuluan Laporan Online DISCstyles™

Selamat atas keputusan Anda melakukan Penilaian Online DISC.

Banyak diantara kita yang tumbuh dengan meyakini kebijaksanaan memperlakukan orang lain sebagaimana kita ingin diperlakukan — Peraturan Emas. Kita pun segera menyadari bahwa aturan praktis lain untuk hidup tampaknya sejalan dengan apa yang disebutkan oleh Dr. Tony Alessandra sebagai The Platinum Rule® — Perlakukan orang lain sebagaimana MEREKA ingin diperlakukan.

Dengan laporan DISC yang personal dan komprehensif ini, Anda akan memiliki perangkat yang dapat membantu Anda menjadi lebih baik serta bersikap lebih dewasa dan produktif. Kemudian Anda dapat mengembangkan dan menggunakan lebih banyak kekuatan alami Anda, sekaligus mengenali, memperbaiki dan mengubah segala keterbatasan Anda. Laporan ini tidak berkaitan dengan nilai-nilai ataupun keputusan. Selain itu, laporan ini memusatkan perhatian pada kecenderungan-kecenderungan alami yang mempengaruhi perilaku Anda.

Sistem Online DISC kami berfokus pada pola-pola perilaku eksternal yang dapat diamati menggunakan skala kelangsungan dan keterbukaan yang ditunjukkan oleh masing-masing gaya. Karena kami dapat melihat dan mendengar perilaku eksternal ini, maka akan jauh lebih mudah bagi kami untuk “membaca” orang-orang. Model ini sederhana, praktis, mudah diingat dan digunakan. Lihat bagian Ikhtisar Empat Dasar gaya DISC dari laporan ini untuk mengetahui ringkasan masing-masing gaya.

## GAYA PERILAKU

Penelitian sejarah dan kontemporer menunjukkan lebih dari selusin variasi model perbedaan perilaku kita, namun banyak diantaranya yang memiliki satu benang merah: pengelompokan perilaku ke dalam empat kategori dasar. *Sistem gaya DISC* berfokus pada pola-pola eksternal yang dapat diamati menggunakan skala kelangsungan dan keterbukaan yang ditunjukkan oleh masing-masing gaya. Lihat tabel di bawah. Karena kami dapat melihat dan mendengar perilaku eksternal ini, maka akan jauh lebih mudah bagi kami untuk “membaca” orang-orang. Model ini sederhana, praktis, mudah diingat serta digunakan. Lihat halaman 24 dari laporan ini untuk mengetahui ringkasan masing-masing gaya.

GAYA	TENDENSI
<b>Dominan</b>	Cenderung langsung dan tertutup
<b>Berpengaruh</b>	Cenderung langsung dan terbuka
<b>Stabil</b>	Cenderung tidak langsung dan terbuka
<b>Teliti</b>	Cenderung tidak langsung dan tertutup

## CARA MENGGUNAKAN LAPORANINI

Laporan DISC ini terbagi ke dalam dua bagian. **Bagian I** berfokus pada pemahaman karakteristik gaya DISC Anda. Harap dicatat bahwa tidak ada gaya “terbaik”. Masing-masing gaya memiliki kekuatan unik tersendiri dan peluang untuk perbaikan dan pengembangan berkelanjutan. Deskripsi perilaku yang disebutkan dalam laporan ini hanyalah tendensi bagi kelompok gaya Anda dan bisa (atau tidak bisa) berlaku spesifik bagi Anda secara personal. **Bagian II** dari laporan ini menjelaskan dimana Anda bisa mengunduh eWorkbook DISC dengan mengunjungi <http://tinyurl.com/kege7j8>. eWorkbook ini berfokus pada bagaimana cara menggunakan konsep DISC dengan yang lainnya, mulai dari bagaimana mengidentifikasi gaya seseorang baik secara visual maupun verbal hingga bagaimana menyesuaikan perilaku Anda untuk “berhubungan” dengan gaya DISC tertentu.

## KEMAMPUAN BERADAPTASI

Selain untuk memahami gaya Anda, laporan ini akan mengidentifikasi cara-cara dimana Anda bisa menerapkan kekuatan gaya Anda atau mengubah kelemahan gaya Anda untuk memenuhi kebutuhan calon pelanggan atau pelanggan tertentu. Ini disebut sebagai kemampuan beradaptasi. Ilmuwan sosial menyebutnya sebagai “kecerdasan sosial.” Belakangan ini telah banyak ditulis mengenai bagaimana kecerdasan sosial sama pentingnya dengan kecerdasan intelijen (IQ) Anda untuk meraih sukses di dunia saat ini. Dalam beberapa kasus, kecerdasan sosial bahkan lebih penting daripada IQ.

# Bagian I Memahami Diri Sendiri

## Karakteristik Umum

*Narasi di bawah ini menunjukkan gambaran umum mengenai tendensi perilaku Anda. Narasi ini menetapkan tahapan dalam laporan yang mengikuti dan menyediakan kerangka kerja untuk memahami dan merefleksikan hasil Anda. Sesekali kami juga memberikan beberapa ide pembinaan sehingga Anda dapat meningkatkan kekuatan Anda apabila perlu untuk memaksimalkan kesuksesan pribadi Anda.*

Anda memiliki skor seperti orang-orang yang membawa keseimbangan tepat antara logika dan emosi ketika berkomunikasi dengan orang lain. "Keterampilan individu" Anda dan kemampuan alami sebagai komunikator memungkinkan Anda merespon dengan cepat, dan mempertahankan iklim yang positif dalam komunikasi.

Tanggapan Anda menunjukkan bahwa Anda optimis, dan memiliki keinginan yang kuat untuk menang. Semangat ini bisa menular, dan dengan demikian secara positif mempengaruhi tim Anda. Anda memiliki skor seperti mereka yang mudah bergaul, yang peduli pada detil dan orientasi tujuan. Anda kadang-kadang bisa mengejutkan orang lain dengan pengetahuan spesifik Anda tentang suatu proyek atau inisiatif.

Sample, Skor Anda seperti beberapa orang yang mungkin cenderung berlebihan menggunakan posisi atau kekuatan mereka. Hal ini tidak selalu efektif dalam mendapatkan hasil yang diharapkan. Cobalah untuk meminimalkan ketergantungan pada gelar atau otoritas, dan sebaliknya mendekati masalah melalui hal-hal yang menguntungkan bagi kelompok. Pengetahuan Anda tentang hal-hal spesifik dan detail merupakan suatu kekuatan, asalkan digunakan dengan semangat membuat kemajuan ke arah tujuan.

Pola respon Anda, Sample, menunjukkan bahwa Anda cenderung untuk memikirkan orang lain, dan Anda dapat membujuk mereka dengan cara yang tegas, tanpa menuntut. Ini bisa menjadi aset bagi tim, terutama pada proyek-proyek yang kompleks di mana berbagai tipe orang mungkin terlibat.

## Karakteristik Umum (lanjutan)

Beberapa orang tidak selalu "mendapatkannya" dengan segera. Untuk itu, Anda menunjukkan keahlian khusus dalam membantu orang lain memvisualisasikan kegiatan apa saja yang diperlukan untuk mencapai sukses. Anda melakukannya dengan menciptakan gambaran mental untuk audiens Anda dalam mengkomunikasikan visinya. Dengan menggunakan gambar-gambar mental, Anda dapat menerangi berbagai jalur mencapai sukses. Pastikan untuk menggunakan keterampilan ini ketika bekerja dengan anggota tim yang mengalami kesulitan mengartikulasikan visi.

Anda memiliki kemampuan untuk mengambil benih ide dan membuatnya berkembang menjadi solusi sukses. Ini adalah kekuatan yang harus Anda manfaatkan se bisa mungkin, karena berpotensi membawa manfaat yang tinggi bagi tim. Anda memiliki optimisme dan kreativitas bawaan, serta mampu berpikir dengan cepat dan analitis tentang ide-ide. Semangat positif Anda memiliki potensi menjadi katalisator untuk perubahan positif dalam suatu organisasi atau tim.

Anda memiliki skor seperti mereka yang mungkin menjadi tidak sabaran atau agresif ketika berada di bawah tekanan. Selama Anda menyadari hal ini, Anda bisa memanfaatkan urgensi ini untuk mencapai keberhasilan yang optimal pada tugas. Gunakan optimisme alami Anda untuk mempertahankan iklim yang positif, bahkan ketika di bawah tekanan. Anda akan mendapatkan hasil yang lebih baik dan mampu menarik lebih banyak orang ke dalam proyek. Potensi Anda untuk menjadi agresif terkadang menimbulkan konflik. Cobalah meminimalkan konflik ini dengan mengambil pendekatan yang lebih positif dan berorientasi pada tim.

Sample, Anda menunjukkan kemampuan baik untuk berorientasi pada orang maupun berorientasi pada detil, dengan keterampilan dan kepercayaan diri yang sama. Ini adalah keterampilan yang langka dan berharga, karena memungkinkan Anda untuk meminta bantuan dari berbagai macam orang yang mungkin tidak biasa bekerja sama dengan baik, dan memfokuskan upaya mereka ke arah yang sama.

## KEKUATAN ANDA Apa yang Anda Bawa ke Organisasi

*Anda cenderung menunjukkan karakteristik kekuatan Anda secara konsisten. Pada umumnya, kualitas seperti ini cenderung meningkatkan efektivitas Anda dalam organisasi. Preferensi Gaya kerja memberikan wawasan yang bermanfaat selama Anda bekerja dalam suatu pekerjaan atau saat Anda bekerja sama dalam satu tim ataupun proyek keluarga. Itulah bakat dan tendensi yang Anda bawa ke dalam pekerjaan. Lihat dua kekuatan dan dua tendensi gaya kerja terpenting, dan pindahkan ke halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

### **Kekuatan Anda:**

- Anda membawa humor positif dan tahu bagaimana cara memecahkan ketegangan atau melawan musuh secara taktis.
- Anda membawa rasa kontrol kualitas yang kuat dalam usaha tim.
- Anda memperhatikan tenggang waktu dan mampu mengerjakan banyak masalah secara bersamaan.
- Anda memiliki kemampuan untuk menangani baik individu maupun detail, dengan keterampilan dan kepercayaan diri yang sama.
- Dalam pertemuan, Anda akan mengkomunikasikan pendapat Anda dengan cara yang positif dan berorientasi pada solusi.
- Anda menunjukkan penghormatan yang tinggi terhadap sistem yang telah terbangun dan protokol organisasi.
- Anda berorientasi pada individu, namun juga sederhana, sehingga Anda memiliki kemampuan untuk bergaul dengan berbagai macam orang.

### **Tendensi Gaya Kerja yang Anda Bawa ke Pekerjaan:**

- Anda memiliki kemampuan untuk bergaul dengan berbagai macam orang.
- Anda termotivasi untuk menunjukkan kemampuan berorganisasi yang baik, dan mengikuti proses sampai selesai.
- Anda membujuk orang lain dengan menawarkan empati, pengertian, dan persahabatan.
- Anda memiliki gaya mendengarkan yang sangat baik dan orang lain mengetahui bahwa Anda jadi pendengar yang aktif dan tertarik.
- Pendekatan Anda terhadap pekerjaan sistematis, disengaja, dan gigih, dan Anda bisa menjaga orang lain tetap terlibat dalam proses dengan optimis.
- Anda termotivasi untuk menjadi pemain tim yang mendukung upaya tim.
- Anda mempertahankan kecepatan yang stabil dan dapat diprediksi dalam menyelesaikan proyek-proyek kompleks atau khusus, dan menunjukkan etos kerja yang tak kenal lelah untuk menyelesaikan proyek.

## Motivasi (Keinginan) dan Kebutuhan Anda

Apa yang memotivasi Anda? Apakah orang akan termotivasi dengan apa yang mereka inginkan? Apa yang benar-benar Anda inginkan? Perilaku kita juga dipengaruhi oleh kebutuhan. Setiap gaya memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Jika seseorang mengalami stress, mungkin dia perlu waktu untuk menyendiri; orang lain mungkin perlu waktu untuk bersosialisasi dengan banyak orang. Setiap orang berbeda-beda dalam memenuhi kebutuhannya. Semakin banyak kebutuhan kita yang terpenuhi, semakin mudah melakukan hal-hal secara optimal. Lihat dua motivasi (keinginan) dan dua kebutuhan terpenting dan pindahkan ke halaman ***Ringkasan Gaya Anda***.

### ***Anda Cenderung Termotivasi dengan:***

- Tingkat keamanan yang sedang hingga tinggi dalam lingkungan.
- Tautan ke beberapa tradisi sukses yang telah membangun keberhasilan di masa lalu.
- Prosedur yang ditetapkan di mana proses-proses yang berbasis kesuksesan dapat dilaksanakan.
- Sebuah kelompok atau organisasi yang kuat untuk diidentifikasi.
- Sebuah lingkungan yang mendukung dan mendorong, dengan konflik interpersonal permusuhan yang minimal.
- Ketulusan dari rekan-rekan dan kolega.
- Waktu yang cukup untuk menyesuaikan diri dengan perubahan agar tidak mengganggu sistem dan proses.

### ***Orang dengan Pola Seperti Anda Cenderung Memerlukan:***

- Peningkatan wewenang untuk mendelegasikan tugas-tugas rutin dan prosedur.
- Penjelasan lengkap tentang sifat proses, dan sistem yang digunakan.
- Untuk menjaga komunikasi dalam tugas-tugas atau proyek-proyek pekerjaan, dan untuk mengurangi jumlah komentar di luar topik dan bersosialisasi.
- Tugas-tugas pekerjaan yang membutuhkan presisi dan akurasi untuk memanfaatkan perhatian terhadap detail, serta kontak interpersonal yang cukup.
- Untuk belajar lebih sering mengatakan "tidak" terhadap permintaan dari orang lain, untuk mencegah kurangnya penyebaran diri Anda.
- Waktu yang cukup untuk perencanaan yang efektif.
- Untuk merasa dihargai sebagai anggota tim, dan memiliki tanggung jawab rinci agar bekerja secara efektif.

## MOTIVASI ANDA Lingkungan Kerja Ideal

*Semua orang termotivasi...namun; mereka termotivasi karena alasan mereka sendiri, bukan alasan orang lain. Dengan memahami motivasi Anda, Anda dapat menciptakan suatu lingkungan dimana Anda mampu memotivasi diri Anda sendiri. Lihat dua faktor lingkungan terpenting dan pindahkan ke halaman Ringkasan Gaya Anda.*

### ***Anda Cenderung Lebih Efektif Bila Berada di Lingkungan yang Menyediakan:***

- Konflik interpersonal dan permusuhan minimal.
- Dorongan untuk berbicara.
- Waktu yang cukup untuk menyesuaikan diri dengan perubahan atau prosedur di tempat kerja.
- Peluang untuk bekerja dengan orang-orang dengan siapa Anda telah mengembangkan kepercayaan, hubungan, dan kredibilitas.
- Identifikasi dengan tim atau organisasi yang lebih besar.
- Perubahan yang mendadak dan krisis minimal.
- Seorang supervisor yang demokratis dan manajemen partisipatif.

# Perilaku dan Kebutuhan D di Bawah Stress

## **Saat Mengalami Stress, Anda Mungkin Terlihat:**

- Pemarah
- Membosankan
- Gelisah
- Memaksa
- Enggan membantu

## **Saat Mengalami Stress, Anda Butuh:**

- Langkah cepat untuk mencapai tujuan
- Bukti nyata akan kemajuan
- Prestasi

## **Tipikal Perilaku Anda dalam Konflik:**

- Hasrat Anda untuk menang dapat mendatangkan kemenangan/kekalahan, sehingga sulit bagi orang lain untuk bekerja sama dengan Anda.
- Karena cenderung berfokus pada hasil Anda sendiri, Anda mungkin cenderung menjadi otokratis untuk mendapatkan yang Anda inginkan.
- Anda umumnya tidak menyimpan dendam. Setelah insiden berakhir, biasanya Anda secara pribadi akan melupakannya, meskipun faktor-faktor yang mendatangkan hasil yang kurang memuaskan akan dipertimbangkan dan dievaluasi.

## **Strategi untuk Mengurangi Konflik dan Meningkatkan Harmoni:**

- Jangan menciptakan kontroversi atau "menghasut" hanya untuk membuat hal-hal menarik. Hal ini dapat meningkatkan energi Anda dalam melaksanakan tugas; Namun, kemungkinan akan membawa dampak negatif yang serius pada orang lain.
- Pastikan untuk memberitahukan alasan di balik keputusan Anda. Kegagalan dalam melakukannya akan membuatnya tampak sembarangan. Bila menggunakan saran seseorang, nyatakan orang tersebut.
- Anda harus mengikutsertakan semua orang yang terlibat dengan proyek dalam proses pengambilan keputusan Anda. Mintalah masukan mereka secara teratur dan pertimbangan masukan tersebut. Anda masih bisa membuat keputusan akhir; Namun kemungkinan akan menjadi keputusan yang lebih informatif dan yang lain akan cenderung menyetujuinya.

## Tips dan Rencana Komunikasi untuk Orang Lain

Saran-saran berikut dapat membantu orang lain yang berinteraksi dengan Anda untuk memahami dan memperhatikan preferensi komunikasi Anda. Untuk menggunakan informasi berikut secara efektif, bagikan dengan orang lain dan diskusikan juga preferensi mereka.

Lihat dua ide terpenting ketika orang lain berkomunikasi dengan Anda (Boleh & Tidak Boleh Dilakukan) dan pindahkan ke halaman **Ringkasan Gaya Anda**.

### Ketika Berkomunikasi dengan Sample, **BOLEH DILAKUKAN:**

- Memberikan testimonial dari yang orang-orang he lihat penting dan menonjol.
- Pastikan untuk menyimpulkan komunikasi dengan mode tindakan dan instruksi khusus untuk langkah berikutnya.
- Berikan him waktu untuk memverifikasi masalah dan hasil potensial.
- Daftar pro dan kontra dari saran-saran yang Anda buat.
- Jika Anda setuju dengan hasilnya, tiindaklanjuti dan lakukan apa yang Anda katakan akan Anda lakukan.
- Kerjakan tugas-tugas Anda, karena Sample akan melakukan his bagian darinya.
- Bergabunglah dan berbicaralah yang positif tentang orang-orang dan tujuan mereka.

### Ketika Berkomunikasi dengan Sample, **TIDAK BOLEH DILAKUKAN:**

- Jadilah impersonal atau menghakimi .
- Menjadi dogmatis.
- Memiliki kebiasaan memanipulasi ide-ide dengan cepat.
- Mempercepat masalah atau proses pengambilan keputusan sampai Anda menyelesaiakannya.
- Menggunakan pendapat orang lain sebagai bukti.
- Mengeluh tentang semua pekerjaan yang harus Anda lakukan.
- Meninggalkan keputusan tidak menentu. Pastikan semua poin keputusan telah mencapai penutupan dan menghasilkan rencana aksi.

## Rencana Komunikasi dengan Gaya **DOMINAN**

KARAKTERISTIK:	MAKA ANDA...
Peduli untuk menjadi yang ke #1	Tunjukkan pada mereka cara untuk menang, peluang-peluang baru
Berpikir logis	Menunjukkan alasan
Menginginkan fakta dan garis besar	Menyediakan data yang ringkas
Berusaha keras mencapai hasil	Menyepakati tujuan dan batas-batas, mendukung atau keluar dari jalan mereka
Menyukai pilihan pribadi	Membarkan mereka "melakukan hal-hal," tanpa batasan
Menyukai perubahan	Variasikan rutinitas
Memilih untuk mendelegasikan	Mencari kesempatan untuk mengubah fokus beban kerja mereka
Menginginkan orang lain melihat prestasi	Memuji mereka atas apa yang telah mereka lakukan
Ingin bertanggung jawab	Biarkan mereka memimpin jika sesuai, namun beri mereka parameter
Kecenderungan terhadap konflik	Bila perlu, berdebat dengan keyakinan akan butir-butir ketidaksepakatan, didukung dengan fakta-fakta; jangan berdebat berdasarkan "kepribadian"

## Rencana Komunikasi dengan Gaya **Berpengaruh**

KARAKTERISTIK:	MAKA ANDA...
Peduli dengan penerimaan dan penampilan	Tunjukkan bahwa Anda mengagumi dan menyukai mereka
Mencari situasi dan orang-orang yang antusias	Bertindak optimis dan menciptakan lingkungan yang bersemangat
Berpikir secara emosional	Mendukung perasaan mereka bila memungkinkan
Ingin mengetahui harapan umum	Hindari rincian yang terlibat, fokus pada "gambaran besar"
Butuh keterlibatan dan kontak masyarakat	Berinteraksi dan ikut serta dengan mereka
Menyukai perubahan dan inovasi	Variasikan rutinitas; hindari meminta pengulangan jangka panjang dari mereka
Ingin orang lain memperhatikan MEREKA	Sering-sering memuji mereka secara pribadi
Sering butuh bantuan agar terorganisir	Mengerjakan bersama-sama
Mencari aksi dan stimulasi	Menjaga kecepatan dan kelincahan
Mengelilingi diri sendiri dengan optimisme	Mendukung ide-ide mereka dan tidak mengganggu mimpi mereka; tunjukkan pada mereka sisi positif Anda
Ingin mendapat tanggapan bahwa mereka "terlihat baik"	Menyebutkan prestasi mereka, perkembangan dan penghargaan yang tulus dari Anda

## Rencana Komunikasi dengan Gaya STABIL

KARAKTERISTIK:	MAKA ANDA...
Memperhatikan stabilitas	Menunjukkan bagaimana ide Anda dapat meminimalisir resiko
Berpikir logis	Memberikan alasan
Menginginkan dokumentasi dan fakta	Memberikan data dan bukti
Menyukai keterlibatan personal	Menunjukkan minat Anda di dalamnya
Perlu mengetahui tahapan langkah demi langkah	Memberikan garis besar dan/atau instruksi bertahap sebagaimana Anda sendiri "berjalan melaluiinya"
Ingin orang lain mengetahui keteguhannya dalam bersabar	Puji mereka atas keteguhan mereka dalam bertindak
Menghindari resiko dan perubahan	Beri mereka jaminan pribadi
Tidak menyukai konflik	Bertindak non-agresif, fokus pada kepentingan umum atau dukungan yang diperlukan
Mengakomodasi orang lain	Biarkan mereka memberikan layanan atau mendukung yang lainnya
Mencari ketenangan dan kedamaian	Memberikan atmosfer yang santai dan bersahabat
Menikmati kerja tim	Memberi mereka kelompok yang kooperatif
Menginginkan masukan yang tulus bahwa mereka dihargai	Bila perlu, akui sikap mereka yang santai dan usaha mereka yang bermanfaat

## Rencana Komunikasi dengan Gaya TELITI

KARAKTERISTIK:	MAKA ANDA...
Peduli dengan pendekatan agresif	Mendekati mereka secara tidak langsung dengan cara yang tidak mengancam
Berpikir logis	Memberikan alasan Anda
Mencari data	Memberikan data tertulis pada mereka
Perlu mengetahui proses	Memberikan penjelasan dan alasan
Memperhatikan peringatan	Membarkan mereka berpikir, bertanya dan memeriksa sebelum membuat keputusan
Lebih suka melakukan hal-hal sendiri	Ketika mendelegasikan, membiarkan mereka memeriksa prosedur, dan perkembangan dan kinerja lain sebelum membuat keputusan
Menginginkan orang lain mengetahui keakuratan mereka	Memuji mereka atas ketelitian dan kebenaran jika sesuai
Condong terhadap kontrol kualitas	Membarkan mereka menilai dan terlibat dalam proses jika memungkinkan
Menghindari konflik	Bijaksana dalam meminta klarifikasi dan bantuan yang mungkin Anda perlukan
Perlu menjadi benar	Memberi mereka waktu untuk mencari jawaban terbaik atau yang "benar", dalam keterbatasan yang ada
Suka berkontemplasi	Memberitahu mereka "mengapa" dan "bagaimana"

## Area Potensial untuk Perbaikan

*Setiap orang memiliki beberapa kesulitan, batasan atau kelemahan. Sering kali, kekuatan Anda yang berlebihan bisa menjadi kelemahan. Misalnya, keterusterangan si D yang tinggi bisa menjadi kekuatan dalam lingkungan tertentu, namun ketika berlebihan mereka cenderung menjadi suka memerintah.*

*Lihat dua area terpenting yang ingin Anda perbaiki dan pindahkan ke halaman **Ringkasan Gaya Anda**.*

### **Area Potensial untuk Perbaikan:**

- Anda mungkin terlalu optimis terhadap kemampuan Anda untuk membujuk atau mengelola orang lain.
- Anda terlalu defensif terhadap posisi Anda, terutama ketika dihadapkan dengan perubahan atau ancaman.
- Anda mungkin cenderung menjanjikan lebih sedikit dari yang Anda dapat Anda berikan, kemudian meminta bantuan orang lain untuk memastikan penyampaian tepat waktu.
- Anda dapat menarik ide-ide untuk menghindari gejolak atau menciptakan kontroversi.
- Anda mungkin cenderung terlalu menjual ide Anda.
- Antusiasme Anda yang tinggi dapat dilihat oleh beberapa orang sebagai sesuatu yang dangkal atau mementingkan diri sendiri.
- Ketika membentuk tim, Anda mungkin cenderung memilih orang-orang yang mirip dengan Anda.

# Ringkasan Gaya Sample Report

Komunikasi adalah proses dua arah. Anjurkan orang lain untuk mengikuti Penilaian Online DISCStyles dan kemudian bagikan Halaman Ringkasan tersebut satu sama lain. Dengan mendiskusikan preferensi, kebutuhan dan keinginan orang-orang yang bekerja, bersosialisasi dan hidup dengan Anda, Anda berpeluang untuk meningkatkan hubungan tersebut dan barangkali bisa mengubah hubungan yang menegangkan menjadi lebih efektif cukup dengan memahami dan menerapkan informasi dari DISCStyles. Lengkapi lembar kerja di bawah ini dan halaman sebelumnya dari laporan ini.

## KEKUATAN ANDA: APA YANG ANDA BAWA KE ORGANISASI

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## TENDENSI GAYA KERJA ANDA

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## MOTIVASI (KEINGINAN) ANDA

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## KEBUTUHAN ANDA

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## MOTIVASI ANDA: LINGKUNGAN KERJA IDEAL

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## KOMUNIKASI: LAKUKAN & JANGAN LAKUKAN

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## AREA POTENSIAL UNTUK PERBAIKAN

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_

## SKETSA KATA Gaya Adaptasi

**DISC** adalah sebuah instrumen “bermotif kebutuhan” terobservasi yang didasarkan pada ide bahwa tidak ada satu pun dari emosi dan perilaku yang “baik” atau “buruk.” Sebaliknya, perilaku mengungkapkan kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi perilaku tersebut. Oleh karenanya, setelah kita bisa mengamati satu tindakan seseorang dengan akurat, akan lebih mudah untuk “membaca” dan mengantisipasi motivator dan kebutuhan mereka. Hal ini akan memungkinkan kita memprediksi apa yang mereka sukai atau tidak mereka sukai, yang akan menciptakan hubungan yang lebih baik dan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif! Berikut ini ditunjukkan **Bagan DISC Adaptasi** sebagai “Sketsa Kata.” Gunakan dengan contoh-contoh untuk menunjukkan mengapa Anda melakukan hal-hal yang Anda lakukan dan apa yang penting bagi Anda dalam hal (**D**)ominance (Dominasi) Masalah, (**I**)nfluence (Pengaruh) Orang Lain, (**S**teadiness (Kemantapan) Laju, atau (**C**)ompliance (Kepatuhan) terhadap Prosedur dan Peraturan. Ceritakan lebih banyak mengenai kebutuhan-kebutuhan khusus (mungkin sekarang menjadi kebiasaan) yang mendorong Anda ke masing-masing **FOKUS** area berikut. Apakah poin DISC Anda di level 1 dan 2? Artinya emosi dan kebutuhan Anda berlawanan dengan orang-orang yang grafiknya berada di level 5 dan 6 di area tersebut.

	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
Fokus DISC →	MASALAH/TUGAS	ORANG	LAJU (lingkungan)	PROSEDUR
<b>Kebutuhan →</b>	Tantangan untuk diatasi, Wewenang	Hubungan sosial, lingkungan yang ramah	Sistem, tim, lingkungan yang stabil	Aturan untuk diikuti Data untuk dianalisis
<b>Emosi →</b>	Tegas, pengambil resiko	Optimistik, kepercayaan pada orang lain	Kesabaran, non-ekspressif	Hati-hati, keputusan yang hati-hati
<b>Ketakutan →</b>	Dimanfaatkan / kurang kontrol	Ditinggalkan / hilangnya persetujuan sosial	Perubahan mendadak/ hilangnya stabilitas dan keamanan	Dikritik/ hilangnya akurasi dan kualitas
6				
	Argumentatif Berani Menuntut Tegas Mendominasi Egosentris	Emosional Antusias Mengelompok Impulsif Optimistik Persuasif	Penenang Setia Sabar Damai Tenteram Pekerja tim	Akurat Konservatif Rewel Pencari fakta Tepat Sistematis
5				
	Petualang Pengambil resiko Langsung Pemaksa	Menawan Berpengaruh Supel Percaya	Konsisten Kooperatif Posesif Santai	Teliti Sopan Fokus Standar tinggi
4				
	Asertif Kompetitif Bertekad Mandiri	Percaya diri Ramah Murah hati Kondusif	Tenang Bijaksana Stabil Mantap	Analitis Rapi Sensitif Bijaksana
3				
	Pemerhati resiko Moderat Menyoal Sederhana	Terkendali Diskriminatif Rasional Reflektif	Waspada Bersemangat Fleksibel Mobile	Penyendiri Merasa paling benar Beropini Gigih
2				
	Lembut Pencari konsensus Rendah hati Pemerhati pro/kontra	Kontemplatif Faktual Logis Menarik diri	Tidak puas Energik Resah Ceroboh	Otonom Independen Tegas Keras kepala
1				
	Sepakat Berhati-hati Konservatif Kontemplatif Sederhana Terkendali	Introspektif Pesimistik Tenang Murung Segan Curiga	Aktif Berorientasi perubahan Pencari kesalahan Tidak sabar Gelisah Spontan	Sewenang-wenang Penantang Tak kenal takut Bandel Pemberontak Sarkastik

## SKETSA KATA Gaya Alami

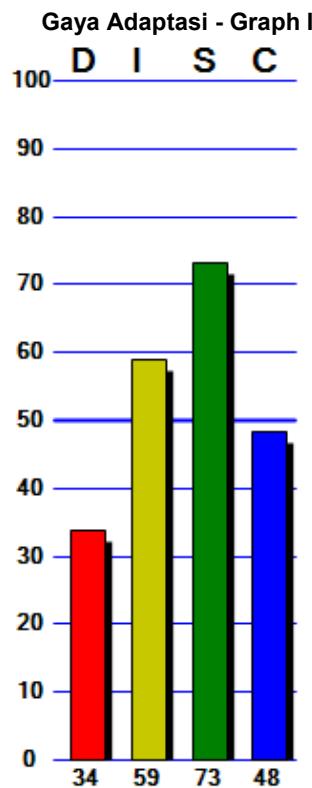
**DISC** adalah sebuah instrumen “bermotif kebutuhan” terobservasi yang didasarkan pada ide bahwa tidak ada satu pun dari emosi dan perilaku yang “baik” atau “buruk.” Sebaliknya, perilaku mengungkapkan kebutuhan-kebutuhan yang memotivasi perilaku tersebut. Oleh karenanya, setelah kita bisa mengamati satu tindakan seseorang dengan akurat, akan lebih mudah untuk “membaca” dan mengantisipasi motivator dan kebutuhan mereka. Hal ini akan memungkinkan kita memprediksi apa yang mereka sukai atau tidak mereka sukai, yang akan menciptakan hubungan yang lebih baik dan suasana kerja yang lebih harmonis dan produktif! Berikut ini ditunjukkan **Bagan DISC Alami** sebagai “Sketsa Kata.” Gunakan dengan contoh-contoh untuk menunjukkan mengapa Anda melakukan hal-hal yang Anda lakukan dan apa yang penting bagi Anda dalam hal (**D**)ominance (Dominasi) Masalah, (**I**)nfluence (Pengaruh) Orang Lain, (**S**teadiness (Kemantapan) Laju, atau (**C**)ompliance (Kepatuhan) terhadap Prosedur dan Peraturan. Ceritakan lebih banyak mengenai kebutuhan-kebutuhan khusus (mungkin sekarang menjadi kebiasaan) yang mendorong Anda ke masing-masing **FOKUS** area berikut. Apakah poin DISC Anda di level 1 dan 2? Artinya emosi dan kebutuhan Anda berlawanan dengan orang-orang yang grafiknya berada di level 5 dan 6 di area tersebut.

	<b>D</b>	<b>I</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
<b>Fokus DISC →</b>	<b>MASALAH/TUGAS</b>	<b>ORANG</b>	<b>LAJU (lingkungan)</b>	<b>PROSEDUR</b>
<b>Kebutuhan →</b>	Tantangan untuk diatasi, Wewenang	Hubungan sosial, lingkungan yang ramah	Sistem, tim, lingkungan yang stabil	Aturan untuk diikuti Data untuk dianalisis
<b>Emosi →</b>	Tegas, pengambil resiko	Optimistik, kepercayaan pada orang lain	Kesabaran, non-ekspresif	Hati-hati, keputusan yang hati-hati
<b>Ketakutan →</b>	Dimanfaatkan / kurang kontrol	Ditinggalkan / hilangnya persetujuan sosial	Perubahan mendadak/ hilangnya stabilitas dan keamanan	Dikritik/ hilangnya akurasi dan kualitas
6	Argumentatif Berani Menuntut Tegas Mendominasi Egosentris	Emosional Antusias Mengelompok Impulsif Optimistik Persuasif	Penenang Setia Sabar Damai Tenteram Pekerja tim	Akurat Konservatif Rewel Pencari fakta Tepat Sistematis
5	Petualang Pengambil resiko Langsung Pemaksa	Menawan Berpengaruh Supel Percaya	Konsisten Kooperatif Posesif Santai	Teliti Sopan Fokus Standar tinggi
4	Asertif Kompetitif Bertekad Mandiri	Percaya diri Ramah Murah hati Kondusif	Tenang Bijaksana Stabil Mantap	Analitis Rapi Sensitif Bijaksana
3	Pemerhati resiko Moderat Menyoal Sederhana	Terkendali Diskriminatif Rasional Reflektif	Waspada Bersemangat Fleksibel Mobile	Penyendiri Merasa paling benar Beropini Gigih
2	Lembut Pencari konsensus Rendah hati Pemerhati pro/kontra	Kontemplatif Faktual Logis Menarik diri	Tidak puas Energik Resah Ceroboh	Otonom Independen Tegas Keras kepala
1	Sepakat Berhati-hati Konservatif Kontemplatif Sederhana Terkendali	Introspektif Pesimistik Tenang Murung Segan 	Aktif Berorientasi perubahan Pencari kesalahan Tidak sabar Gelisah Spontan	Sewenang-wenang Penantang Tak kenal takut Bandel Pemberontak Sarkastik

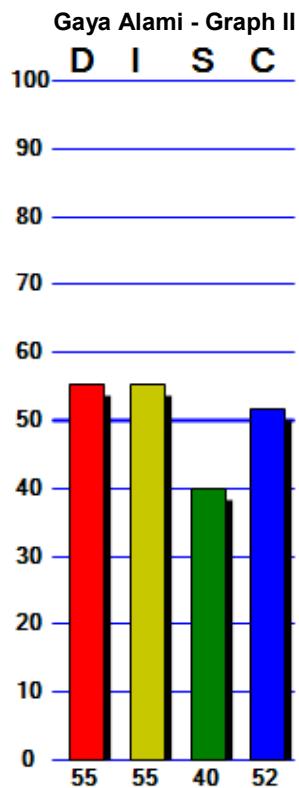
## eGrafik DISCStyles untuk Sample Report

Gaya Adaptasi Anda menunjukkan bahwa Anda cenderung menggunakan sifat perilaku Gaya Si di dalam fokus Pekerjaan yang terpilih. Gaya Alami Anda menunjukkan bahwa Anda secara alami cenderung menggunakan sifat perilaku Gaya DIC.

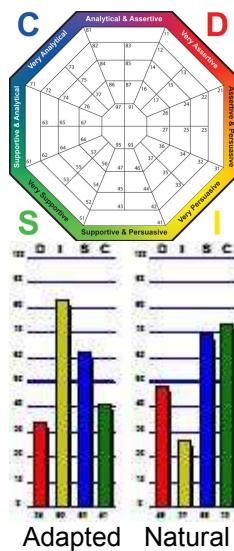
Grafik **Gaya Adaptasi** ditampilkan di sebelah kiri. Ini merupakan persepsi kecenderungan perilaku Anda yang perlu Anda gunakan dalam fokus terpilih Anda (kerja, sosial atau keluarga). Grafik ini dapat berubah ketika Anda mengubah peran atau situasi. Grafik di sebelah kanan adalah **Gaya Alami** Anda dan menunjukkan intensitas perilaku naluriah dan motivator Anda. Ini seringkali menjadi indikator yang lebih baik dalam menunjukkan "Anda yang sesungguhnya", "insting" serta perilaku naluriah Anda. Beginilah cara Anda bertindak ketika Anda merasa nyaman di lingkungan rumah dan tidak berupaya untuk mengesankan. Hal ini juga menunjukkan apa yang muncul dalam situasi stress. Grafik ini cenderung konsisten, bahkan di lingkungan yang berbeda.



Pola: Si (2453)  
Fokus: Pekerjaan



Pola: DIC (4434)

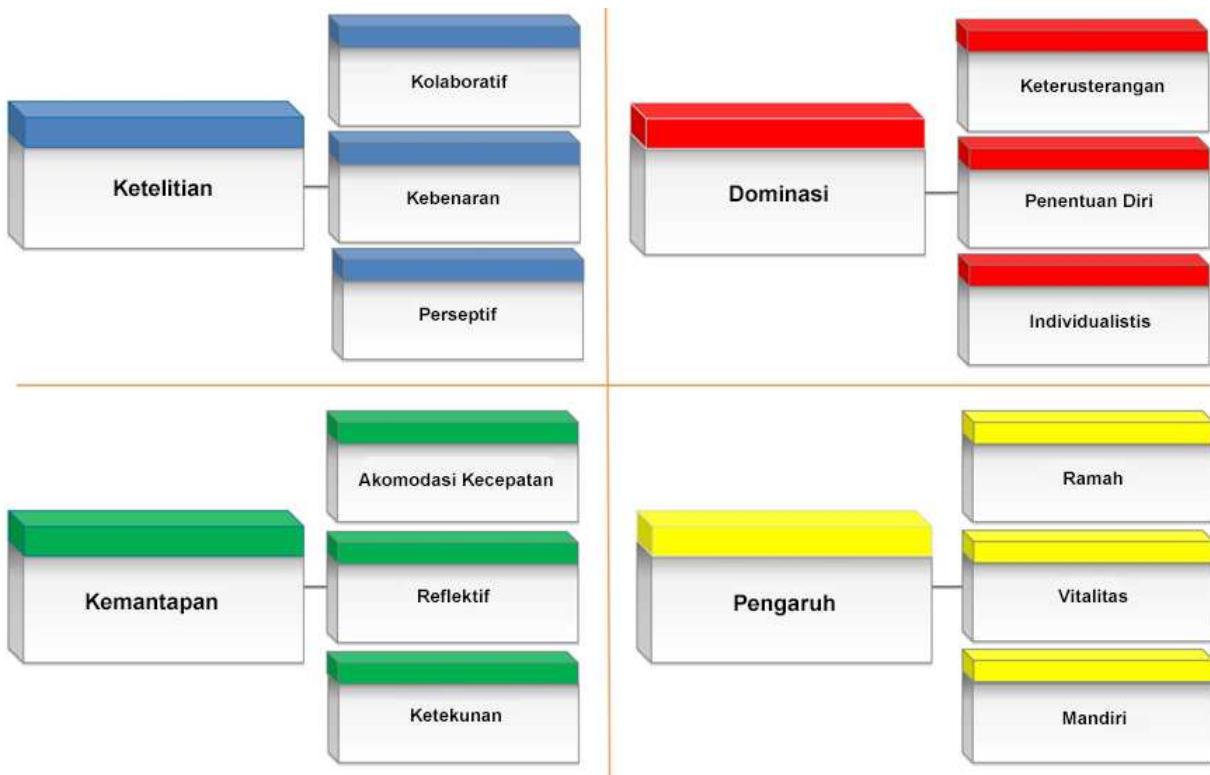


Jika kedua bar sama, artinya bahwa Anda cenderung menampakkan perilaku alami yang sama dalam lingkungan tersebut. Jika Gaya Adaptasi Anda berbeda dari Gaya Alami Anda, hal ini dapat menimbulkan stress jika dilakukan dalam jangka waktu yang lama. Anda kemudian menampakkan perilaku yang tidak senyaman atau tidak alami bagi Anda.

Nomor empat digit (di bawah grafik) menunjukkan nomor segmen Anda dalam urutan DISC dan menentukan kata sifat yang disorot pada halaman Sketsa Kata.

Semakin tinggi atau rendah masing-masing poin D, I, S, C Anda dalam grafik, semakin besar atau kecil dampak perilaku Anda yang dimotivasi oleh kebutuhan terhadap hasil kerja dan hal-hal lain di sekitar Anda. Setelah mengetahuinya, Anda dapat mengadaptasi Gaya Anda. Dapatkah Anda berubah? Tentu saja! Anda bisa melakukannya setiap hari tergantung situasi. Akan tetapi, perubahan perilaku secara permanen hanya bisa dilakukan dengan kesadaran dan praktik. Belajar dan berlatihlah menggunakan Grafik Adaptabilitas Perilaku dalam laporan untuk mendapatkan fleksibilitas perilaku. Untuk pertanyaan lebih lanjut atau bimbingan pribadi, hubungi konsultan Anda.

## 12 Relasi Gaya DISC Terpadu



Untuk pemahaman lebih lengkap mengenai Gaya perilaku seseorang secara keseluruhan, Anda dapat melihat bagaimana empat (4) faktor DISC utama berinteraksi menghasilkan dua belas (12) perilaku terpadu.

Ketika membandingkan salah satu dari empat (4) faktor dasar DISC dengan yang lainnya, sebanyak dua belas (12) faktor perilaku individu teridentifikasi. Setiap orang akan menunjukkan beberapa dari faktor-faktor tersebut lebih kuat dari yang lainnya.

Setiap dari dua belas (12) faktor telah diberikan deskriptor khusus untuk membantu Anda menghubungkan faktor secara alami dengan perilaku tertentu. Kemampuan mengidentifikasi dan mengukur interaksi relatif dari dua belas (12) faktor menunjukkan perbaikan secara dramatis dalam penggunaan dan penerapan DISC untuk memahami lebih baik tentang perilaku kerja manusia.

Kita dapat mengukur kekuatan sebuah faktor dalam Gaya perilaku seseorang secara keseluruhan dengan melihat skor intensitasnya. Intensitas adalah ukuran kontribusi relatif faktor tertentu terhadap perilaku alami seseorang yang dapat diamati, yang paling sering ditampakkan dalam sebagian besar situasi.

Kelima (5) tingkat intensitas berkisar dari Rendah (tidak nampak dalam kebanyakan situasi) hingga Tinggi (jelas nampak dalam kebanyakan situasi). Tampilan perilaku terpadu ini menunjukkan perbaikan yang berkontribusi terhadap pemahaman menyeluruh mengenai perilaku manusia. Perilaku menentukan bagaimana kita menyampaikan pemikiran kita ke dunia.

Kami menyarankan Anda untuk menambahkan tampilan baru yang bermanfaat ini ke dalam tool kit Anda dan menggunakan untuk membantu Anda memahami mengapa dan bagaimana orang-orang membentuk komunikasi dan hubungan mereka dengan orang lain dalam hidupnya.

Daftar dua belas (12) hubungan DISC terpadu menunjukkan bagaimana empat (4) perilaku DISC Utama bergabung dan bekerja sama menciptakan perilaku tersosialisasi yang dilihat dan dialami oleh orang lain. Panjangnya **bilah hitam** menunjukkan pengaruh relatif dari faktor-faktor DISC terhadap gaya perilaku seseorang yang teramat secara keseluruhan.

### **1. Sikap Vitalitas (I/S) [Moderate Intensity]**

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Skor Vitalitas menunjukkan intensitas hubungan antara menggunakan gaya ekspresif lahiriah ketika berinteraksi dengan orang-orang dan jumlah energi yang dikeluarkan untuk segera menyelesaikan masalah. Skor tinggi mencerminkan gaya bebas, percaya diri dan menarik yang kemungkinan besar akan tertarik pada ide-ide dan topik baru dan demonstrasi di luar kepentingan tersebut bisa menjadi sumber pengaruh terhadap orang lain. Skor rendah mencerminkan perhatian dan hati-hati dalam merangkai kata-kata dan tindakan untuk mendukung kemajuan yang mantap dalam mencapai tujuan.

### **2. Penentuan Diri (D/S) [Moderate Intensity]**

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Skor Penentuan Diri menunjukkan intensitas hasil gerakan yang berorientasikan hasil didukung oleh penekanan pada urgensi dan tindakan. Gaya ini menggabungkan gerakan yang dimulai dari diri sendiri dengan kebutuhan yang jelas untuk mengambil tindakan dalam mengatasi masalah, tantangan dan peluang. Skor tinggi menunjukkan kemajuan yang konsisten dalam menggapai tujuan dengan ketidaksabaran terhadap orang-orang yang tidak mengikuti jadwal pribadi mereka. Skor rendah tidak menunjukkan urgensi tinggi dan meluangkan waktu dengan hati-hati untuk mempertimbangkan rencana dan tindakan sebelum bertindak.

### **3. Sikap Perseptif (C/S) [Moderate Intensity]**

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Skor Perseptif menunjukkan keinginan untuk bekerja dalam struktur, prosedur, sistem dan aturan yang telah ditetapkan mengingat tingkat urgensi yang diperlukan untuk mengatasi masalah mendesak, tantangan dan peluang. Ini adalah ukuran kesadaran seseorang akan keadaan mereka saat ini. Skor tinggi mencerminkan keinginan untuk berjuang pada lingkungan yang tidak aman yang mencerminkan keakuratan fakta-fakta dan ketelitian dalam persiapan Anda. Skor rendah menunjukkan fokus yang lebih besar pada kemantapan serta mendukung prosedur dan proses-proses yang berlangsung saat ini.

### **4. Sikap Individualis (D/C) [Moderate Intensity]**

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Skor Individualis mencerminkan intensitas pendekatan tegas dan independen terhadap mengatasi masalah, tantangan dan peluang sambil tetap menjaga kebebasan dari kontrol. Skor tinggi menunjukkan tidak adanya halangan oleh hambatan potensial atau prosedur yang telah ditetapkan karena mereka mengejar tujuan dan sasaran mereka. Skor rendah mendukung kepatuhan yang kuat dalam kebijakan dan praktik konvensional.

### **5. Sikap Percaya Diri (I/C) [Moderate Intensity]**

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Skor Kemandirian menunjukkan intensitas hubungan antara memproyeksikan kepercayaan sosial dalam berbagai situasi sosial mengingat perhatian yang diberikan dalam batas-batas sosial, aturan dan pedoman yang telah ditetapkan. Skor yang tinggi dalam faktor ini kadang-kadang dapat menyebabkan kepercayaan diri yang berlebih, keinginan untuk berimprovisasi dan mengambil tindakan spontan daripada mempersiapkan diri di muka. Skor rendah mencerminkan pendekatan yang hati-hati dan teliti untuk mengambil tindakan berdasarkan bukti yang terkandung dalam data-data yang relevan.

## 6. Sikap Ramah (I/D) [Moderate Intensity]



Skor Bergaul menunjukkan intensitas hubungan antara sikap verbal dan non-verbal keramahan seseorang dan kurangnya keterusterangan. Hal ini mencerminkan tingkat kesediaan untuk mengakomodasi, mendukung dan membantu orang lain. Hal ini juga mengidentifikasi kepentingan dalam membantu orang lain untuk meraih sukses dan mencapai tujuan mereka. Skor yang tinggi ini mencerminkan penekanan pada interaksi sosial daripada tugas-tugas rutin. Skor rendah mencerminkan kesediaan untuk membuat keputusan sulit, tetapi teguh dalam mendukung pilihan-pilihan tersebut yang diperkuat dengan fokus pada pencapaian hasil.

## 7. Keterusterangan (D/I) [Moderate Intensity]



Skor Keterusterangan menunjukkan intensitas dalam menggunakan pendekatan garis lurus yang langsung untuk mempercepat pencapaian hasil. Hal ini mencerminkan kapasitas memprioritaskan tugas-tugas ketika mensubordinasi fokus hubungan. Skor tinggi menunjukkan kesediaan untuk membuat keputusan sulit dan tetap teguh dalam mendukung pilihan-pilihan tersebut. Skor rendah mencerminkan penekanan pada "memanusiawikan" keterusterangan dan meningkatkan interaksi sosial.

## 8. Sikap Kolaboratif (C/D) [Moderate Intensity]



Skor Kolaboratif menunjukkan intensitas dalam menggunakan struktur, prosedur yang telah ditetapkan, sistem dan aturan untuk memandu pekerjaan mereka mengingat kebutuhan untuk menyelesaikan segalanya, mencapai hasil dan bergerak maju. Gaya ini berusaha menghindari konfrontasi dan bekerja untuk menemukan solusi yang didukung oleh orang lain dan bekerja di bawah pedoman yang telah ditetapkan. Skor tinggi mendukung kebutuhan yang kuat untuk memenuhi standar dan kepatuhan terhadap kebijakan dan praktik konvensional. Skor rendah menunjukkan adanya kebutuhan untuk mengendalikan peristiwa untuk membuat kemajuan dengan lebih leluasa tanpa dibatasi oleh pedoman dan kebijakan yang telah ditetapkan.

## 9. Sikap Kebenaran (C/I) [Moderate Intensity]



Sikap Kebenaran menunjukkan kebutuhan untuk bekerja dalam struktur, prosedur, sistem dan aturan yang telah ditetapkan mengingat kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yang dinyatakan dengan membangun, mempertahankan, dan mendukung hubungan pribadi. Skor tinggi menunjukkan ketergantungan pada fakta-fakta logis dan data serta protokol yang mapan. Skor rendah menunjukkan mengikuti protokol-protokol yang kurang mapan dan mempertimbangkan lebih banyak pengaruh emosi dan ajakan dari orang lain.

## 10. Sikap Ketekunan (S/C) [Moderate Intensity]



Skor Ketekunan menunjukkan intensitas untuk menampilkan pola terpredksi yang melekat pada tugas serta mendukung prosedur dan proses-proses saat ini, mengingat kebutuhan akan tindakan yang benar, keakuratan informasi dan ketelitian persiapan. Skor tinggi memberikan penekanan lebih besar pada dukungan tim dan kelompok serta mencerminkan gaya yang mendukung perencanaan yang cermat. Skor rendah mencerminkan kebutuhan untuk mengembangkan dan mendukung pedoman dan standar-standar yang telah ditetapkan.

## 11. Sikap Kecepatan dan Akomodasi (S/D) [Moderate Intensity]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Skor Akomodasi dan Kecepatan menunjukkan intensitas kapasitas untuk bekerja pada kecepatan yang stabil dan lambat mengingat kesediaan untuk mentolerir keadaan yang sulit dan tidak familiar. Skor tinggi menunjukkan kapasitas untuk mempertimbangkan dan mendukung solusi alternatif ketika bekerja dengan orang lain. Skor rendah mencerminkan akomodasi yang kurang, yang diperkuat oleh tingkat urgensi yang lebih tinggi dan berfokus pada "hasil sekarang".

## 12. Sikap Reflektif (S/I) [Moderate Intensity]

0.....10.....20.....30.....40.....50.....60.....70.....80.....90.....100

Skor Reflektif menunjukkan intensitas tingkat kepedulian seseorang dalam merangkai kata-kata dan tindakan mereka dalam mengingat kebutuhan untuk terlibat dan berinteraksi dengan orang lain. Sikap ini menunjukkan pendekatan terhadap logika, data dan analisis faktual, dan menunjukkan keinginan meluangkan beberapa waktu untuk mempertimbangkan rencana dan tindakan secara hati-hati sebelum pelaksanaan. Skor tinggi mencerminkan kepedulian yang tinggi dan perhatian dalam merangkai kata-kata dan mengambil tindakan. Skor rendah menunjukkan keyakinan yang bebas dan kepercayaan bahwa sebagian besar interaksi sosial, meskipun tidak semuanya, dapat ditangani dengan cepat.

**Keterangan Pemberian Skor Intensitas** – Intensitas Gaya DISC adalah ukuran bagaimana Anda akan menampilkan perilaku spesifik berikut ketika berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dalam kebanyakan situasi.

- **Intensitas rendah** – Skor intensitas rendah menentukan KETIADAAN perilaku tersebut dalam KEBANYAKAN situasi.
- **Sedang Rendah** - Intensitas sedang rendah KADANG-KADANG teramati dalam KEBANYAKAN situasi.
- **Intensitas Sedang** - Skor intensitas sedang tidak berarti "ringan." Sedang berarti perilaku fleksibel dan mungkin atau tidak mungkin teramati berdasarkan persyaratan situasi tertentu.
- **Sedang Tinggi** – Skor Intensitas Sedang Tinggi seringkali teramati dalam kebanyakan situasi.
- **Intensitas Tinggi** – Skor intensitas tinggi akan jells teramati, lebih sering ditampilkan dan terlihat dalam kebanyakan situasi.

# Tampilan Pola Perilaku

BPV memiliki delapan zona perilaku. Setiap zona mengidentifikasi kombinasi sikap perilaku yang berbeda. Deskriptor perifer menerangkan bagaimana umumnya orang lain melihat individu dengan Gaya Anda. Plot-plot di luar diagram mengidentifikasi bahwa salah satu faktor (DISC) dari Gaya Anda akan mendominasi ketiga lainnya. Ketika Anda bergerak menuju ke pusat diagram, dua atau tiga bergabung untuk memoderasi intensitas descriptor Gaya Anda di dalam zona perilaku tertentu.

## KETERANGAN PEMBERIAN SKOR

**D = Dominance (Dominasi):** Bagaimana Anda menghadapi Masalah

**I = Influence (Pengaruh)/ Keterbukaan:** Bagaimana Anda berhadapan dengan Orang Lain

**S = Steadiness (Kemantapan) / Kesabaran:** Bagaimana Anda menghadapi Tingkat Aktivitas Anda

**C = Conscientious (Ketelitian) / Kepatuhan /Struktur:** Bagaimana Anda berhadapan dengan "Peraturan Organisasi" serta berfokus pada detil, akurasi dan ketepatan.

Efisien, Analitis, Teratur, Faktual,  
Paham akan Konsekuensi Aksi  
Mereka, Praktis dan Inovatif.

Berbasis pada Data,  
Fakta & Analysis.  
Tepat & Akurat.  
Percaya pada Nilai  
Struktur, Standar &  
Peraturan. Melihat Nilai  
dari "Peraturan".

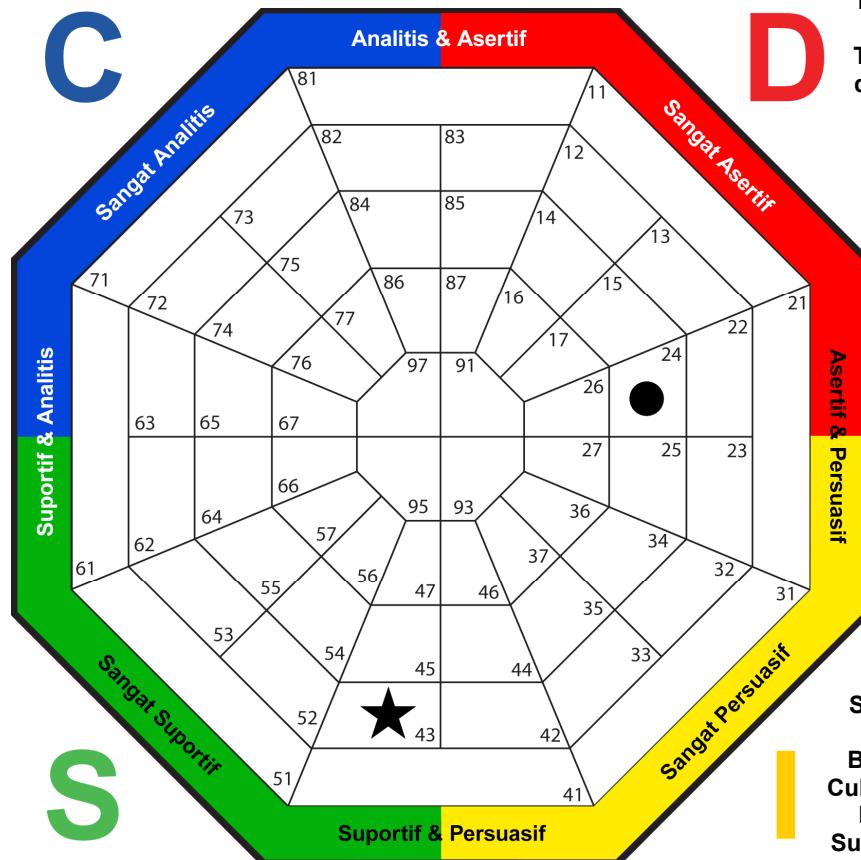
Menyeimbangkan &  
Menghargai Data &  
Diplomasi, Pengingat  
"Aturan". Akan  
Berfokus pada  
Tujuan, Tidak  
Menyukai  
Kebingungan dan  
Ambiguitas.

Sangat Sabar &  
Menyukai Stabilitas dan  
Struktur. Bukan  
Pengambil Resiko,  
Suka Bekerja pada  
Lingkungan yang Stabil  
dan Tenang.

Asertif, Fokus pada Hasil,  
Keputusan yang Cepat,  
Keinginan Mencari  
Tantangan, Bisa Agresif  
dan Tidak Sabar, Hasrat  
untuk Memimpin.

Asertif dan Persuasif,  
Cenderung Menerima  
Konsep Baru, Sering  
Menjadi Penggerak dan  
Pengguncang, Bisa  
Sangat Mudah Bergaul  
Karena Punya Banyak  
Energi dan Selalu  
Berusaha.

Sangat Mudah Bergaul &  
Persuasif, Sangat  
Berorientasi pada Orang,  
Cukup Optimis, Kemampuan  
Komunikasi yang Kuat,  
Suka Memiliki Variasi dalam  
Hidupnya.



● = Gaya Perilaku Alami

★ = Gaya Perilaku Adaptasi

Supotif & Persuasif, Pekerja  
Tim yang Baik, Menciptakan  
Niat Baik & Menyediakan  
Layanan Kustomer yang Baik

## PART II Aplikasi Gaya DISC

Bagian kedua laporan ini adalah untuk mengunduh DISC eWorkbook dengan mengunjungi <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>. Bagian ini berfokus pada bagaimana menggunakan konsep DISC dengan yang lainnya, mulai dari bagaimana mengidentifikasi gaya orang lain secara visual dan verbal hingga bagaimana menyesuaikan perilaku Anda untuk “berhubungan” dengan salah satu dari keempat gaya DISC. Bagian kedua ini merupakan penerapan sukses semua gaya DISC terpenting dalam hubungan-hubungan Anda. Pelajari karakteristik gaya Anda dan bagaimana kaitannya dengan orang lain. Berlatihlah ‘membaca’ sinyal dari orang lain yang dikirimkan kepada Anda dan kuasai hal tersebut. Kesuksesan Anda sangat tergantung pada hubungan yang Anda bangun. Mengapa tidak membangunnya berdasarkan keterampilan yang terbukti dan terpercaya?

**Berikut adalah apa yang akan Anda temukan dalam DISC eWorkbook:**

Pendahuluan .....	5
Sehari di Kantor .....	6
Hubungan Perilaku dan Peraturan DISC Platinum .....	10
Karakteristik Perilaku .....	11
Ringkasan: Perilaku Terbuka dan Tertutup .....	12
Keterbukaan pada Orang yang Anda Kenal .....	13
Ringkasan: Perilaku Langsung dan Tidak Langsung .....	14
Keterangan pada Orang yang Anda Kenal .....	15
Empat Gaya Perilaku .....	16
Ringkasan Perilaku: Gaya Dominan, Berpengaruh, Stabil, Teliti .....	17
Potret Gaya Perilaku DISC Saya .....	21
Ringkasan Gaya .....	22
Deskriptor Gaya .....	23
Kedua Sisi Gaya .....	24
Cara Mengidentifikasi Gaya .....	25
Karakteristik yang Teramat dalam Keempat Gaya .....	28
Seminar .....	30
Stress dalam Hubungan .....	32
Perilaku di Bawah Stress .....	36
Memperjelas Kompatibilitas .....	37
Adaptabilitas Perilaku .....	40
Meningkatkan Adaptabilitas Perilaku .....	41
Strategi Umum Berdasarkan Tipe Perilaku .....	42
Rencana Aksi .....	43
Sketsa Ruang Rapat .....	44
Padu Padan .....	45
Resep untuk Adaptabilitas .....	47
Kepemimpinan Berkinerja Tinggi .....	48
Mengelola dengan Gaya .....	50
Membuat Tim Berhasil .....	51
Penjualan & Pelayanan .....	53
Menjual dengan Gaya .....	55
Penyediaan Layanan dengan Gaya .....	56
Rencana Aksi Perturan DISC Platinum .....	57
Perbandingan dengan Konsep “Gaya” Lainnya .....	58
Kunci Jawaban .....	59
Daftar Pustaka .....	60

## Jadi Bagaimana Sekarang?

Laporan ini dipenuhi dengan informasi tentang Gaya Anda dan keempat gaya perilaku utama. Sehingga, Anda kini memiliki pemahaman dan kesadaran akan keempat Gaya perilaku yang berbeda.

Ada banyak saran di bagian aplikasi laporan ini yang bisa Anda gunakan untuk menerapkan informasi gaya perilaku tersebut. Ambil langkah selanjutnya dan KERJAKAN latihan-latihan di dalamnya, jika Anda melewatkannya.

Jangan taruh laporan ini di rak atau di file Anda. Gaya Anda tidak kalah pentingnya dengan memiliki kesempatan untuk menggunakan informasi ini, untuk membuka dialog yang bermakna dengan orang lain dan memperbaiki semua hubungan Anda. Gunakan laporan ini sebagai alat referensi. Ada banyak informasi di dalamnya dan semua itu tidak dapat dicerna hanya dengan sekali membaca.

Selamat menciptakan perubahan-perubahan kecil dalam perilaku Anda dan rasakan hasilnya. Anda akan terkejut! **Ingat The Platinum Rule®:** “Perlakukan orang lain sebagaimana **MEREKA** ingin diperlakukan.” Anda akan meraih lebih banyak kesuksesan dalam semua hubungan Anda!

# Referensi DISC Tambahan

## REFERENSI GRATIS

- ***DISC eWorkbook*** – Cari tahu gaya mana yang mencari kekuatan dan ataupun mencari hasil. Siapa yang menyukai konsistensi dan takut akan perubahan? Pengetahuan ini menunjukkan bagaimana cara menjual ide-ide Anda dan menguasai orang lain. Gunakan DISC eWorkbook untuk menempatkan Anda dan proyek-proyek Anda dalam posisi terbaik agar berhasil.  
Unduh di <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248217&cl=244896&ejc=2>
- ***People Smart dalam eBook Bisnis*** – Cari tahu siapa yang mencari pengakuan dan yang menginginkan hasil. Siapa yang menyukai konsistensi dan takut akan perubahan? Pengetahuan ini menunjukkan bagaimana cara menjual ide-ide Anda dan menguasai orang lain. Anda akan mampu menggapai hal-hal yang tidak tergapai. Ketika sebuah pekerjaan perlu diselesaikan — gunakan People Smart Anda untuk memilih orang yang tepat bagi pekerjaan tersebut. Dan tempatkan Anda dan proyek-proyek Anda dalam posisi terbaik agar berhasil.  
Unduh di <https://www.e-junkie.com/ecom/gb.php?c=cart&i=1248219&cl=244896&ejc=2>
- ***Video YouTube 68 menit Tentang Strategi Hubungan DISC*** – Dalam DVD 68-menit yang menarik tentang program live dan menghibur bersama Dr. Tony Alessandra, Anda akan belajar:
  - \*Teknik-teknik yang bermanfaat untuk memahami Gaya Perilaku\*Bagaimana memecahkan kekakuan dengan orang asing
  - \*Berhubungan lebih efektif dengan siapapun yang Anda temui\*Cara terbaik untuk membangun hubungan
  - \*Bagaimana cara mengukur orang dengan cepat \*Bagaimana menyesuaikan gaya Anda untuk membuat orang lain merasa lebih nyaman
 Unduh di [http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq\\_tOpl](http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpl)

## REFERENSI DISC TAMBAHAN

- Produk-produk DISC Lainnya - <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>

## DAFTAR PUSTAKA/BACAAN TAMBAHAN

- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart in Business*. La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., Michael J. O'Connor, Ph.D., and Janice Van Dyke, Ph.D. 2006. *People Smart with Family, Friends & Significant Others*. La Jolla, CA: Platinum Rule Press.
- Alessandra, Tony, Ph.D., and Michael J. O'Connor, Ph.D. 1994. *People Smarts*. San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- Geier, John G., Ph.D. 1989. *Personality Analysis*. Aristos Pub. House
- Marston, William Moulton, 1928. *Emotions of Normal People*. New York: Harcourt, Brace and Company
- Mehrabian, Albert. 1971. *Silent Messages*. Belmont, CA: Wadsworth.

## Peringatan

Tidak ada jaminan baik tersurat maupun tersirat terkait penilaian DISCStyles online ini. Anda bertanggung jawab penuh. ASSESSMENT 24x7 LLC tidak bertanggung jawab atas, (i) Penggunaan dan penerapan hasil penilaian DISCStyles, (ii) Kecukupan, akurasi, interpretasi atau kegunaan dari Penilaian DISCStyles, dan (iii) hasil atau informasi yang diperoleh dari penggunaan atau penerapan hasil penilaian DISCStyles.

Anda terbebas dari klaim atau hak meminta bantuan karena klaim terhadap ASSESSMENTS 24X7 LLC, baik dengan hak Anda sendiri atau karena klaim terhadap ASSESSMENTS 24X7 LLC oleh pihak ketiga. Anda harus mengganti kerugian dan melindungi ASSESSMENTS 24X7 LLC terhadap segala klaim, kewajiban, tuntutan atau gugatan pihak ketiga.

Pembebasan dan ganti rugi di atas berlaku untuk segala klaim, hak meminta bantuan, kewajiban, permintaan atau gugatan karena cedera personal, kerusakan properti, atau segala bentuk kerusakan, kerugian atau tanggung jawab baik secara langsung atau tidak langsung timbul atau dihasilkan dari Penilaian DISCStyles dengan cara apapun, atau penggunaan, penerapan, kecukupan, akurasi, interpretasi, kegunaan, atau pengelolaan Penilaian DISCStyles, atau hasil ataupun informasi yang diperoleh dari penggunaan atau aplikasi Penilaian DISCStyles, dan berdasarkan baik kewajiban kontrak, tanggung jawab atas kesalahan (termasuk kelalaian) atau sebaliknya.

Dalam hal tidak demikian, ASSESSMENTS 24X7 LLC akan bertanggung jawab atas segala kerugian atau kerusakan konsekuensial lainnya, atau atas klaim terhadap Anda oleh pihak ketiga, bahkan jika satu atau lebih pihak ASSESSMENTS 24X7 LLC telah diberitahukan mengenai kerusakan tersebut.