



# Laporan Online DISCstyles™

**Laporan Pribadi untuk:**

**Sample Report**

**Fokus: Pekerjaan**

**23/10/2019**

YOUR COMPANY

**LOGO**

APPEARS HERE

# 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
Dominan	Cenderung langsung dan tertutup
Berpengaruh	Cenderung langsung dan terbuka
Stabil	Cenderung tidak langsung dan terbuka
Teliti	Cenderung tidak langsung dan tertutup

## CARA MENGGUNAKAN LAPORAN INI

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.*

Sample, Anda memiliki skor seperti mereka yang menyukai tantangan dan persaingan. Anda cenderung untuk mengambil risiko bahwa orang lain tidak akan berusaha, dan Anda biasanya menemukan orang-orang yang melangkah sukses. Sebagai seorang pemimpin, semangat kompetitif memungkinkan Anda untuk membawa tim Anda ke tingkat yang baru. Anda menikmati tantangan yang baik dan juga menghargai sifat rekan-rekan Anda.

Anda adalah seorang individualis yang kuat yang suka menempa jalan Anda sendiri, dan diakui atas prestasi-prestasi Anda. Tanggapan Anda terhadap instrumen menunjukkan bahwa Anda adalah "mandiri" dalam gaya bekerja Anda. Itu berarti bahwa Anda merintis jalan Anda sendiri, kadang-kadang tanpa mencari banyak masukan dari orang lain. Anda mungkin merasakan kepuasan yang lebih besar atas prestasi internal Anda ketika sukses dicapai karena usaha Anda sendiri, tanpa banyak bimbingan atau bantuan.

Anda memiliki skor seperti orang yang berbicara dengan pikiran mereka, dan mungkin menjadi tumpul, atau bahkan sarkastis. Sementara meraih hasil, hal ini juga dapat mengasingkan mereka yang penting untuk hasil. Pembinaan kami menyarankan untuk mengadopsi pendekatan orang yang lebih ramah.

Anda sangat terus terang dan mudah berkomunikasi dengan orang lain. Anda memiliki skor seperti orang yang berbicara dengan pikiran mereka, mengatakan apa adanya, dan lebih memilih pendekatan garis bawah terhadap ambiguitas. Anda ingin menyelesaikan segala sesuatu dengan cepat, termasuk percakapan. Anda cenderung tidak "membumbui" pesan dengan hal-hal yang tidak perlu.

## Karakteristik Umum (lanjutan)

Anda adalah pemecah masalah yang baik yang dapat berpikir cepat untuk memecahkan masalah yang timbul. Anda dapat melakukan hal ini karena kecepatan Anda membuat keputusan, kemampuan untuk melakukan banyak tugas sekaligus, dan kecenderungan Anda untuk "merintis jalan Anda sendiri" daripada mengikuti jalan umum. Pastikan untuk melibatkan orang lain dalam proses pengambilan keputusan, karena pemecah masalah independen kadang-kadang dianggap sebagai pencipta masalah.

Sample, Anda lebih menyukai lingkungan yang berorientasi pada perubahan dan menjadi bosan ketika kecepatan melambat. Anda memiliki skor seperti mereka yang cenderung memiliki selera untuk ide-ide baru dan tertarik pada tantangan seperti magnet. Namun, setelah proyek ini berhasil diluncurkan, perhatian Anda mungkin akan berpindah ke usaha baru.

Anda menunjukkan berbagai minat di banyak area. Ini membawa manfaat yang sangat besar dalam kehidupan baik sosial dan bisnis. Berbagai rasa ingin tahu Anda memungkinkan Anda untuk menjaga semangat pada berbagai topik kepentingan. Karena topik ini berkumpul dan menyimpang, Anda mungkin akan diposisikan untuk mendapatkan keuntungan dari basis pengetahuan yang luas ini.

Anda cenderung lebih mengandalkan pendapat Anda sendiri dari pada evaluasi hasil orang lain. Ini adalah gejala kemandirian Anda dan berpotensi dapat menyebabkan beberapa masalah, terutama di mana aturan, rincian, atau hal-hal kecil dipertimbangkan. Hal ini dapat mengakibatkan rincian yang diperhatikan secara berlebihan. Anda dapat menyeimbangkannya dengan berusaha mencari masukan dari orang-orang yang mungkin memiliki keahlian lebih di area tertentu.

## 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 dapat menganalisis situasi dengan cepat dan mencapai keputusan.
- Anda memiliki rasa urgensi yang kuat ketika menyelesaikan sesuatu.
- Anda mengajukan pertanyaan yang menantang tradisi.
- Anda berhubungan secara terus terang, dengan memperhatikan dasar.
- Anda mandiri, dengan kemampuan dan inovasi untuk merintis jalan baru.
- Anda termotivasi untuk menantang diri sendiri dan orang lain.
- Anda menghargai ketekunan dan jarang menyerah.

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

- Anda sangat mandiri, selalu mencari cara untuk menemukan solusi Anda sendiri.
- Anda cenderung lebih mengandalkan evaluasi dan keputusan sendiri, daripada masukan dari orang lain.
- Anda menunjukkan minat dalam banyak bidang organisasi.
- Anda ingin dianggap sebagai seseorang yang mencintai tantangan, persaingan, dan tugas yang sulit.
- Anda menetapkan tujuan yang tinggi bagi diri sendiri dan orang lain.
- Anda menginginkan otoritas yang sama dengan tanggung jawab Anda.
- Anda tidak mudah dipengaruhi oleh kelompok, atau terkendala oleh protokol organisasi.

## 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:***

- Berbagai pengalaman dan tantangan baru.
- Memiliki kontrol atas nasib dan jalan karir Anda sendiri.
- Dukungan terhadap ide-ide dan inisiatif.
- Peluang untuk mengekspresikan ide dan pendapat Anda.
- Pengakuan atas prestasi dan kompetensi.
- Kemerdekaan untuk bertindak atas ide-ide, dan untuk mengekspresikan kreativitas dalam memecahkan masalah.
- Orang-orang di sekitar Anda efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, dan efektif dalam bekerja sama dengan orang-orang.

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

- Untuk mengendalikan intensitas dalam situasi yang kurang mendesak.
- Lingkungan dengan tugas yang menantang.
- Untuk terlibat dalam konfrontasi proaktif ketika seseorang tidak setuju dengan metode atau ide Anda. Ini lebih baik daripada menabur benih ketidakpuasan di belakang seseorang.
- Untuk memahami hasil yang diharapkan dari Anda, dan akan dinilai berdasarkan hasil, bukan metode yang digunakan untuk mencapai hasil.
- Komunikasi yang lurus dan langsung.
- Untuk mendelegasikan tugas-tugas rutin atau rinci setelah Anda telah menguasainya dalam rangka meningkatkan efisiensi.
- Untuk menegosiasikan komitmen secara face -to-face. Hal ini membantu menjaga kejelasan dan tanggung jawab bersama.

## 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:***

- Sedikit, jika ada kontrol atau batasan pada otoritas Anda.
- Pengaruh dan tanggung jawab yang luas.
- Peluang untuk multi-tasking, dan proyek-proyek multi-topik.
- Pengalaman yang bervariasi, termasuk beberapa kejutan atau masalah yang tak terduga sesekali.
- Audiens untuk mendengar ide-ide dan solusi Anda.
- Penilaian kinerja berdasarkan hasil yang dicapai, bukan cara atau proses yang digunakan.
- Kebebasan dari rincian dan hal-hal kecil.



## Perilaku dan Kebutuhan D di Bawah Stress

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

- Tumpul
- Pemarah
- Enggan membantu
- Agresif
- Kritis

### ***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 cukup nyaman dengan konflik, agresi dan kemarahan. Anda seringkali tidak menyadari dampak perilaku Anda pada orang lain. Akan tetapi, dalam kasus lain Anda mungkin sadar telah memilih kemarahan dan agresi sebagai senjata taktis. Dalam hal apapun, Anda cenderung meningkatkan level agresi Anda.

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

- Pastikan untuk memberitahukan alasan di balik keputusan Anda. Kegagalan dalam melakukannya akan membuatnya tampak sembarangan. Bila menggunakan saran seseorang, nyatakan orang tersebut.
- Mengakui bahwa orang lain mungkin tidak merasa nyaman dengan konflik, kemarahan, dan agresi. Oleh karenanya, bereaksi dengan sikap normal Anda mungkin jadi kontraproduktif, yang menyebabkan interferensi dengan hasil yang Anda inginkan.
- Anda perlu meluangkan waktu untuk mengekspresikan ide-ide dan instruksi Anda secara lengkap dan jelas; mengajukan pertanyaan-pertanyaan untuk memastikan bahwa semua orang mengerti. Waktu yang dihabiskan untuk memperjelas pesan Anda di muka akan membuat pelaksanaan lebih efisien nantinya.

## 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*:**

- Bila Anda tidak setuju, tangani masalah dengan metode atau prosedur, bukan dengan individu.
- Cepatlah ke inti permasalahan, jangan bertele-tele.
- Sebutkan secara spesifik apa saja yang dibutuhkan, dan siapa yang akan melakukannya.
- Ajukan pertanyaan "apa" yang berorientasi menutup isu atau topik.
- Bersiaplah untuk menerima beberapa keberatan.
- Perjelas penjelasan Anda.
- Tetaplah pada urusan bisnis saja.

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

- Meninggalkan celah atau masalah yang samar tidak jelas.
- Membuat keputusan untuk her.
- Ceroboh atau tidak teratur.
- Membuat garansi dan jaminan ketika ada risiko menghalangi mereka.
- Lupa atau kehilangan hal yang diperlukan untuk pertemuan atau proyek.
- Terlibat dalam diskusi bertele-tele, dan buang-buang waktu her.
- Cobalah untuk mengembangkan hubungan yang "terlalu dekat", terutama terlalu cepat.

## 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	Membiarkan 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 melaluinya”
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	Membiarkan 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	Membiarkan 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 cenderung melampaui batas-batas Anda dalam asumsi otoritas.
- Anda kadang-kadang tumpul dan kritis, dan lupa tentang kebijaksanaan yang tepat.
- Anda mungkin terlalu sering menggunakan ancaman untuk membujuk atau memotivasi orang lain.
- Anda mungkin sangat kritis dan bahkan sarkastik ketika orang lain tidak memenuhi standar Anda.
- Anda mungkin sering bersikap argumentatif ketika terjadi ketidaksepakatan.
- Anda dapat bekerja terlalu keras karena Anda lebih suka bekerja dalam situasi di bawah tekanan.
- Anda mungkin menjadi tidak sabar jika Anda tidak menjadi pusat dari sebuah proyek atau acara.

## 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)nffluence (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.

	D	I	S	C
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-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 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.

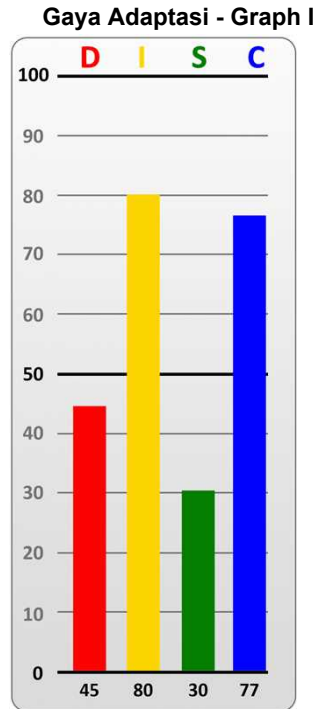
	D	I	S	C
Fokus DISC →	MASALAH/TUGAS	ORANG	LAJU (lingkungan)	PROSEDUR
<b>Kebutuhan →</b>	Tantangan untuk diatasi, Wewenang	Hubungan sosial, lingkungan yang ramah	Sistem, tim, lingkungan yang stabil	Aturan untuk diikuti Data untuk dianalisis
<b>Emosi →</b>	Tegas, pengambil resiko	Optimistik, kepercayaan pada orang lain	Kesabaran, non-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 Curiga	Aktif Berorientasi perubahan Pencari kesalahan Tidak sabar Gelisah Spontan	Sewenang-wenang Penantang Tak kenal takut Bandel Pemberontak Sarkastik



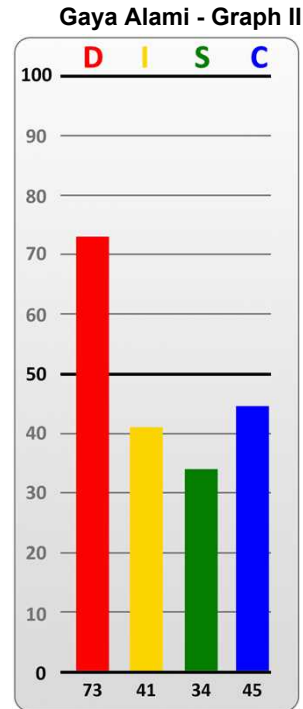
## eGrafik DISCstyles untuk Sample Report

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

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: IC (3625)  
Fokus: Pekerjaan



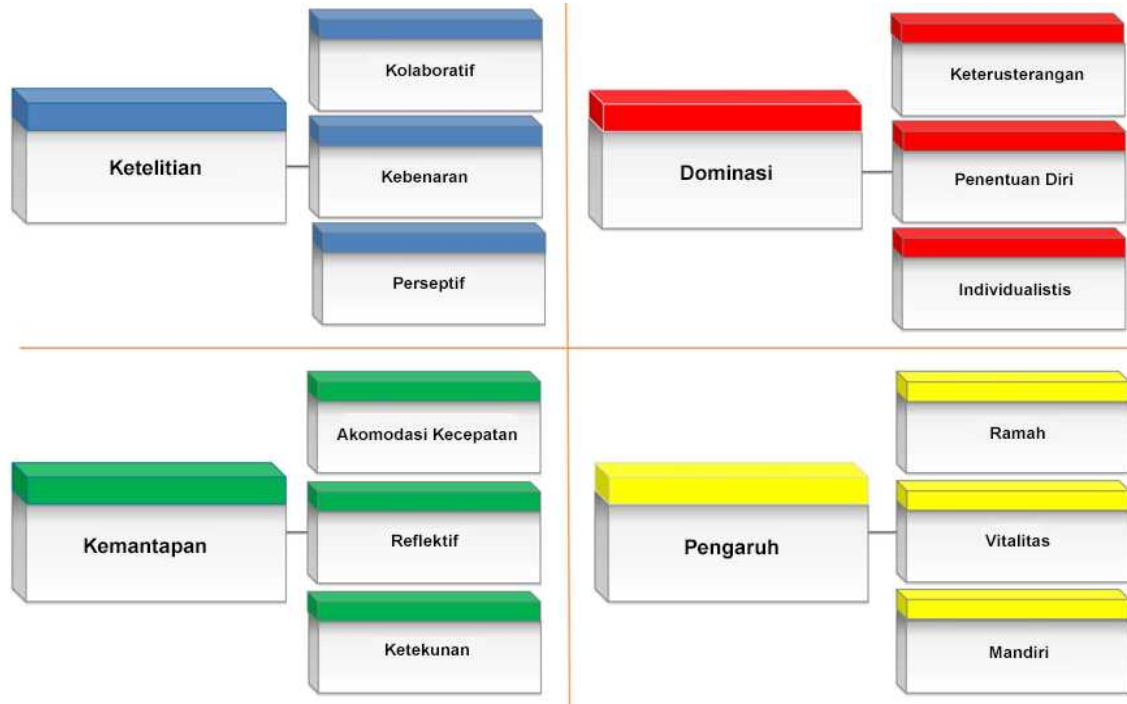
Pola: D (5323)

Jika kedua bar sama, artinya bahwa Anda cenderung menampilkan 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 menampilkan perilaku yang tidak nyaman 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 praktek. 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 tertentu terhadap perilaku alami seseorang yang dapat diamati, yang paling sering ditampilkan 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 menggunakannya 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 teramati secara keseluruhan.

### 1. Penentuan Diri (D/S) [High Moderate Intensity]



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.

### 2. Keterusterangan (D/I) [High 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.

### 3. Sikap Individualistis (D/C) [High Moderate Intensity]



Skor Individualistis mencerminkan intensitas pendekatan tegas dan independen terhadap mengatasi masalah, tantangan dan peluang sambil tetap menjaga kebebasan dari kontrol. Skor tinggi menunjukkan tidak adanya 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.

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



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.

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



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.

### 6. 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.

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



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.

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



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.

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



Skor Ketekunan menunjukkan intensitas untuk menampilkan pola terprediksi 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.

### 10. Sikap Kolaboratif (C/D) [Low 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.

### 11. Sikap Ramah (I/D) [Low 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, tetap teguh dalam mendukung pilihan-pilihan tersebut yang diperkuat dengan dengan fokus pada pencapaian hasil.

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



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".

**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 detail, 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".

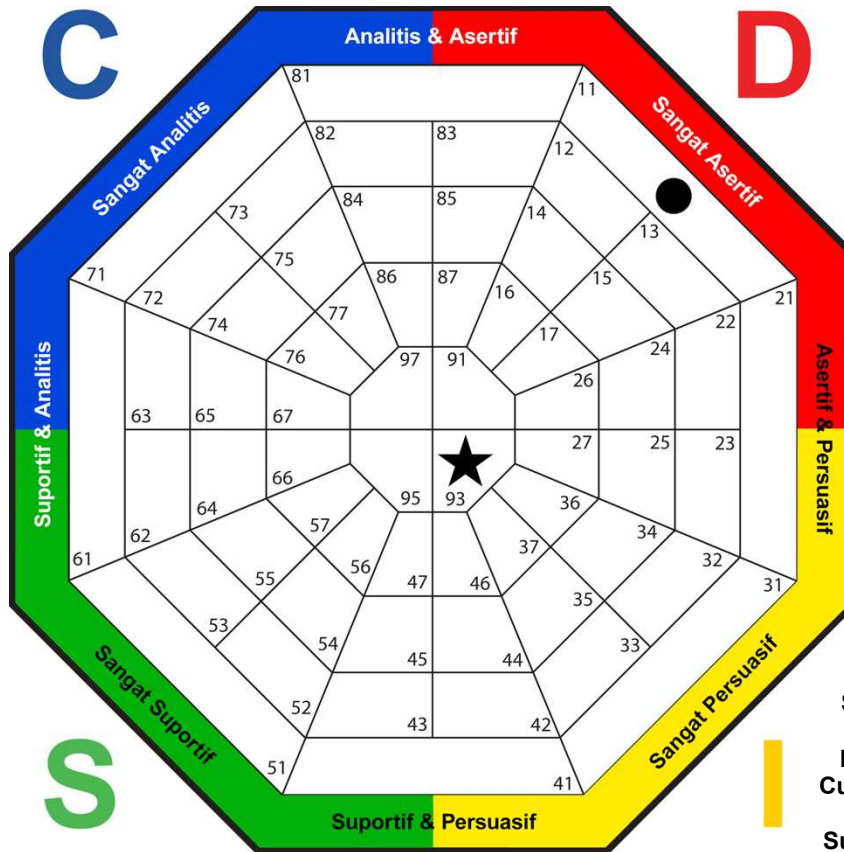
Asertif, Fokus pada Hasil,  
Keputusan yang Cepat,  
Keinginan Mencari  
Tantangan, Bisa Agresif  
dan Tidak Sabar, Hasrat  
untuk Memimpin.

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

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

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

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

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

## PART II Aplikasi Gaya DISC

Bagina 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 membangunnnya 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
Keterusterangan 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 Teramati 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 Peraturan 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 <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **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 <http://assessmentdownloads.com/offer>
- **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 nyamanUnduh di [http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq\\_tOpI](http://www.youtube.com/watch?v=E4NzSq_tOpI)

## 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.

