

Psikogram General Test

Visual Designer



Valentina Seli

✉ valentinaseli.bg@gmail.com 📞 6285643369177

Jenis Kelamin	Usia	Domisili
Wanita	32 Th 10 ^{Bln}	Sleman, Yogyakarta, Indonesia

Tanggal Tes	Tujuan Tes	Tingkat Tes
30 Desember 2025	Kesesuaian untuk Penempatan Internal	360.AI

Penyelesaian Tes		Mulai	Selesai
1	Intelligenz Struktur Test Rev	10:32	11:51
2	Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) Keirsey	10:00	10:08
3	Sixteen Personality Factor (16PF)	10:08	10:25
4	Management Style Diagnostic Test	11:51	12:00
5	Career Interest Test	10:26	10:31

Perangkat

Platform	Browser
Linux	Chrome-136.0.0.0

Hasil Evaluasi

Dipertimbangkan

Final Score : 7

Pernyataan :

Seluruh alat tes yang digunakan dalam sistem ini disusun berdasarkan pendekatan **psikologi kerja non-klinis**, dengan dominasi **Classical Test Theory (CTT)** dan **norm-referenced assessment**, serta teori trait, minat, dan perilaku kerja yang telah digunakan secara luas dalam konteks seleksi dan pengembangan SDM.

Hasil psikogram dihasilkan secara otomatis oleh sistem berbasis kecerdasan buatan (AI) menggunakan data hasil tes psikologi yang tersedia, sehingga interpretasi yang disajikan **bersifat indikatif** dan **tidak dimaksudkan sebagai diagnosis psikologis maupun pengganti penilaian profesional psikolog**.

ASPEK PENILAIAN

			Nilai	
Aspek Dinilai			Minimum	Aspek
A. Kemampuan Kognitif Strategis				
1	Pemecahan Masalah Kompleks	Kemampuan menganalisis situasi yang rumit, mengidentifikasi akar masalah, dan merumuskan solusi inovatif.	8	8
2	Pemikiran Sistemik	Kemampuan melihat gambaran besar, memahami interkoneksi antar bagian, dan memprediksi dampak keputusan.	7.5	8
B. Dimensi Kepribadian Lanjutan				
1	Ekstraversi vs Introversi	Preferensi dalam memperoleh energi, berinteraksi, dan memproses informasi (dari lingkungan luar atau dalam diri).	6.5	7
2	Intuisi vs Sensorik	Cara memproses informasi, fokus pada gambaran besar dan kemungkinan (intuisi) atau detail dan fakta konkret (sensorik).	6.5	9
3	Pemikiran vs Perasaan	Cara mengambil keputusan, berdasarkan logika dan objektivitas (pemikiran) atau nilai dan dampak pada orang lain (perasaan).	6.5	9
4	Penilaian vs Persepsi	Preferensi dalam menghadapi dunia luar, terstruktur dan terencana (penilaian) atau fleksibel dan adaptif (persepsi).	6.5	10
5	Ketahanan Mental	Kemampuan untuk bangkit kembali dari kegagalan, menghadapi tantangan, dan mempertahankan motivasi.	7	7
C. Gaya Kepemimpinan dan Manajemen				
1	Pengaruh dan Motivasi Tim	Kemampuan menginspirasi, memotivasi, dan memimpin tim menuju tujuan bersama.	8	9
2	Pengembangan Organisasi	Orientasi pada pertumbuhan jangka panjang, inovasi, dan adaptasi strategis organisasi.	7.5	7
D. Orientasi Strategis				
1	Visi Jangka Panjang	Kemampuan untuk merumuskan dan mengartikulasikan visi masa depan yang jelas dan inspiratif.	7.5	3
E. Pengambilan Keputusan Strategis				
1	Analisis Risiko	Kemampuan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengelola risiko dalam keputusan strategis.	7.5	8

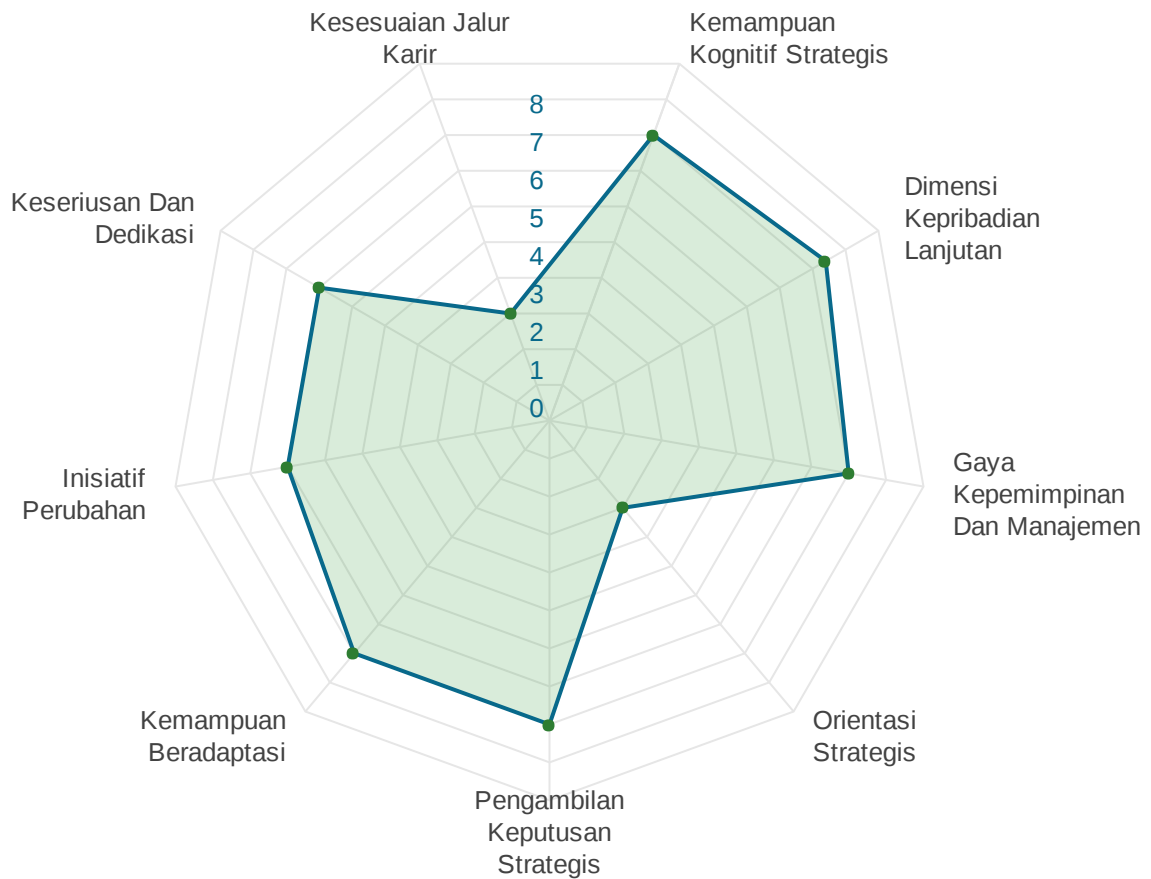
		Nilai	
Aspek Dinilai		Minimum	Aspek
F. Kemampuan Beradaptasi			
1 Fleksibilitas Kognitif	Kemampuan untuk beralih antara berbagai pemikiran atau perspektif dan menyesuaikan strategi.	7	8
G. Inisiatif Perubahan			
1 Dorongan Inovasi	Kecenderungan untuk mencari cara baru dalam melakukan sesuatu dan mendorong perubahan positif.	7	7
H. Keseriusan dan Dedikasi			
1 Komitmen pada Tujuan	Tingkat dedikasi dan kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi.	7.5	7
I. Kesesuaian Jalur Karir			
1 Keselarasan Minat-Jalur Karir	Kesesuaian antara minat karir individu dengan peluang dan tuntutan jalur karir strategis.	7.5	3

Total Skor

7

ANALISA DAN REKOMENDASI

Skor tinggi menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih kuat pada aspek terkait.



Kesesuaian Strategis

- Memiliki kemampuan pemecahan masalah kompleks dan pemikiran sistemik yang memadai untuk mendukung tujuan strategis.
- Potensi untuk mengartikulasikan visi jangka panjang masih perlu dikembangkan.
- Tingkat keselarasan minat karir dengan jalur yang dituju menunjukkan perlunya peninjauan lebih lanjut.

Potensi Kepemimpinan

- Menunjukkan potensi yang kuat dalam memotivasi dan memengaruhi tim, serta orientasi pada pengembangan organisasi.
- Preferensi terhadap pemikiran logis dan pengambilan keputusan yang terstruktur dapat mendukung kepemimpinan yang efektif.
- Kapasitas untuk berinteraksi secara ekstrovert dan fokus pada gambaran besar memberikan dasar yang baik untuk peran kepemimpinan.

Pengambilan Keputusan

- Mampu menganalisis risiko secara objektif dalam proses pengambilan keputusan strategis.
- Preferensi terhadap pendekatan yang terstruktur dan terencana dapat meningkatkan konsistensi dalam pengambilan keputusan.
- Kapasitas pemecahan masalah kompleks mendukung kemampuan untuk membuat keputusan yang matang.

Dorongan Inovasi

- Memiliki kecenderungan untuk mencari cara baru dan mendorong perubahan positif.
- Kemampuan pemecahan masalah kompleks dapat mendukung identifikasi peluang inovasi.
- Fokus pada gambaran besar dan kemungkinan mendukung pemikiran yang mengarah pada inovasi.

Area Pengembangan

- Perlu pengembangan lebih lanjut dalam merumuskan visi jangka panjang yang jelas dan inspiratif.
- Kesesuaian minat karir dengan jalur yang dituju memerlukan perhatian untuk memastikan keselarasan strategis.
- Meskipun memiliki potensi kepemimpinan, eksplorasi lebih lanjut terhadap gaya kepemimpinan yang lebih adaptif dapat bermanfaat.

Adaptasi dan Ketahanan

- Menunjukkan fleksibilitas kognitif yang baik dalam menyesuaikan strategi.
- Memiliki ketahanan mental yang cukup untuk menghadapi tantangan dan bangkit dari kesulitan.
- Preferensi terhadap struktur dan perencanaan dapat memengaruhi kecepatan adaptasi terhadap perubahan mendadak.

Komitmen dan Dedikasi

- Menunjukkan tingkat komitmen yang memadai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- Ketahanan mental yang baik mendukung konsistensi dalam dedikasi terhadap tugas.

Implikasi Strategis

Individu ini menunjukkan potensi yang kuat dalam pemecahan masalah kompleks, pemikiran sistemik, dan pengambilan keputusan yang terstruktur, serta memiliki dorongan inovasi yang baik. Kemampuan memotivasi tim dan orientasi pada pengembangan organisasi menjadi aset berharga. Namun, area krusial yang memerlukan pengembangan signifikan adalah kemampuan merumuskan visi jangka panjang dan keselarasan minat karir dengan jalur yang dituju. Potensi kepemimpinan yang ada dapat ditingkatkan dengan fokus pada adaptasi gaya dan pengembangan visi strategis yang lebih kuat. Secara keseluruhan, profil ini menunjukkan potensi untuk berkontribusi secara strategis dengan dukungan pengembangan yang terarah.

Kesimpulan

Kandidat memiliki fondasi kognitif dan kepribadian yang kuat untuk peran Visual Designer, terutama dalam hal pemecahan masalah dan pengambilan keputusan. Potensi kepemimpinan dan dorongan inovasi juga terlihat. Namun, keselarasan minat karir dan kemampuan visi jangka panjang menjadi area yang perlu dikembangkan sebelum penempatan strategis dapat dipertimbangkan sepenuhnya.