



PERSONALITY TYPE **BANKIR 2021**

Disusun oleh:
TIM RISET LEMBAGA PENGEMBANGAN PERBANKAN INDONESIA

Disclaimer: Dokumen ini (beserta informasi apapun yang terkandung didalamnya), merupakan hak milik Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia (LPPi). Bagi pihak-pihak lain yang ingin memperbanyak, menyadur, atau memanfaatkan sebagian maupun keseluruhan isi dokumen ini, harus dengan izin tertulis dari Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia.

CLE LPPI

LPPI Menyelenggarakan SESPIBANK pertama kali

Tanggal 03 Oktober 1988 s.d 04 February 1989 yang diikuti oleh 21 peserta dari BNI, BRI, BDN, BUN, Bank Utama, BBD, BEI, BCA, BII, Lippo Bank, BTN, BAPINDO, Nusa Bank, Bank Niaga, BPD Sumut, BPD Jateng, BPD Kalbar dan BPD Kaltim.

LPPI Sebagai Center For Leadership and Ethics (CLE)

Tanggal 24 Mei 2014 diresmikan oleh Prof. Purnomo Yusgiantoro - Menteri Pertahanan dan Bpk. Agus Martowardojo Gubernur BI.

LPPI Membentuk Tim Center for Leadership and Ethics (CLE)

Tanggal 15 Maret 2019 berdasarkan SK Direksi XVI/017/SK-DIR dibentuk Tim Pengembangan Modul CLE yang terdiri dari pegawai internal LPPI sekaligus penggunaan logo CLE.

Tim CLE Menyusun Assessment Personality Type

Per Juli 2019 s.d saat ini setiap peserta program leadership dan program teknis yang lebih dari 5 (lima) hari, dilakukan proses asesmen oleh Tim CLE dengan hasil tipe kepemimpinan (MBTI) dan pengambilan keputusan peserta pendidikan di LPPI.

Penetapan Leadership Berjenjang dan DNA Bankir LPPI

Hasil rapat direksi Kamis, 16 Juli 2020 menetapkan program leadership berjenjang dan kompetensi DNA Bankir yang dimiliki LPPI

Hasil Kajian Personality Tipe 2020

Kesimpulannya perlu penyempurnaan baik dari sisi jumlah responden dan menjadi bahan referensi saat menawarkan kepada klien.

Logo CLE LPPI



Nilai Partisipasi Peserta Responansi Angkatan 1
Responansi I dan Responansi II
(tanggal 3.10.1988 s/d 4.2.1989)

No. Urut	NAMA PESERTA	BAHASA	KELOMPOK	Nilai Partisipasi I	Nilai Partisipasi II	Nilai Rata-Rata	KETERANGAN
1	Drs. Soedono Sierief	70,23	72,32	71,28	Bank		
2	Drs. Mulyat Wipandjaja	67,02	66,28	66,65	Cukupan		
3	Dr. Subandjono, S.E.	89,76	88,42	89,09	Cukupan		
4	Djajadipah T. Marala, MHA	72,71	71,01	71,86	Bank		
5	Dr. Soedono	67,23	68,02	67,62	Cukupan		
6	Dr. Nurhan Soedhan	67,23	68,02	67,62	Cukupan		
7	Dr. Soedono	71,72	65,99	68,86	Bank		
8	Dr. Soedono	68,72	69,11	68,92	Cukupan		
9	Dr. Soedono	68,11	68,07	68,09	Cukupan		
10	Dr. Soedono	71,63	69,41	70,52	Bank		
11	Drs. N. Diano Wicandani	66,90	67,40	67,15	Cukupan		
12	Soedono Soedono	67,38	68,66	68,02	Cukupan		
13	Soedono Soedono	67,85	70,82	69,34	Bank		
14	Dr. Soedono	71,08	70,39	70,74	Bank		
15	Drs. Soedono	66,39	66,08	66,23	Cukupan		
16	Drs. Soedono	66,11	66,35	66,23	Cukupan		
17	Drs. Soedono	67,62	68,07	68,00	Cukupan		
18	Drs. Soedono	70,03	70,38	70,20	Bank		
19	Dr. Soedono	67,71	65,50	66,61	Cukupan		
20	Dr. Soedono	67,19	70,14	68,67	Cukupan		
21	Soedono Soedono	71,78	67,84	69,81	Bank		

Catatan: Tim Penilai
1. Soedono Soedono
2. Soedono Soedono
3. Soedono Soedono
4. Soedono Soedono
5. Soedono Soedono
6. Soedono Soedono
7. Soedono Soedono
8. Soedono Soedono
9. Soedono Soedono
10. Soedono Soedono
11. Soedono Soedono

Nilai Rata-Rata

No.	NAMA	KELOMPOK	Partisipasi I	Partisipasi II	Nilai Rata-Rata	Partisipasi I	Partisipasi II	Nilai Rata-Rata
1	Soedono Soedono	Bank	71,28	71,28	71,28	71,28	71,28	71,28
2	Soedono Soedono	Cukupan	66,65	66,65	66,65	66,65	66,65	66,65
3	Soedono Soedono	Cukupan	89,09	89,09	89,09	89,09	89,09	89,09
4	Soedono Soedono	Bank	71,86	71,86	71,86	71,86	71,86	71,86
5	Soedono Soedono	Cukupan	67,62	67,62	67,62	67,62	67,62	67,62
6	Soedono Soedono	Cukupan	67,62	67,62	67,62	67,62	67,62	67,62
7	Soedono Soedono	Bank	68,86	68,86	68,86	68,86	68,86	68,86
8	Soedono Soedono	Cukupan	68,92	68,92	68,92	68,92	68,92	68,92
9	Soedono Soedono	Cukupan	68,09	68,09	68,09	68,09	68,09	68,09
10	Soedono Soedono	Bank	70,52	70,52	70,52	70,52	70,52	70,52
11	Soedono Soedono	Cukupan	67,15	67,15	67,15	67,15	67,15	67,15
12	Soedono Soedono	Cukupan	68,02	68,02	68,02	68,02	68,02	68,02
13	Soedono Soedono	Bank	69,34	69,34	69,34	69,34	69,34	69,34
14	Soedono Soedono	Bank	70,74	70,74	70,74	70,74	70,74	70,74
15	Soedono Soedono	Cukupan	66,23	66,23	66,23	66,23	66,23	66,23
16	Soedono Soedono	Cukupan	66,23	66,23	66,23	66,23	66,23	66,23
17	Soedono Soedono	Cukupan	68,00	68,00	68,00	68,00	68,00	68,00
18	Soedono Soedono	Bank	70,20	70,20	70,20	70,20	70,20	70,20
19	Soedono Soedono	Cukupan	66,61	66,61	66,61	66,61	66,61	66,61
20	Soedono Soedono	Cukupan	68,67	68,67	68,67	68,67	68,67	68,67
21	Soedono Soedono	Bank	69,81	69,81	69,81	69,81	69,81	69,81

Scan Nilai SESPIBANK Angkatan 1



Peresmian CLE oleh Menhan dan Gub BI

CLE LPPI (2)



Tampak Depan

#MEMO01

Peserta akan memperoleh Individual Report yang memberikan deskripsi terkait MBTI Type, Leadership Style dan Decision Making Style. Hal ini sebagai bagian daripada memahami kecenderungan personality yang dimiliki.



MBTI Type

E	S	T	J
86%	77%	100%	100%

Praktis, realistis, dan terus terang. Tegas, bergerak cepat untuk mengimplementasikan keputusan. Tidak tertarik pada subyek yang tampaknya tidak berguna, tetapi dapat melaksanakannya apabila diperlukan. Memiliki standar logis yang jelas, kuat dalam mengimplementasikan rencana tetapi tetap dapat menghasilkan kegiatan administrasi yang baik. Seorang ESTJ bisa sangat periang dan menyenangkan di acara sosial, terutama kegiatan yang difokuskan pada keluarga, komunitas, atau pekerjaan.

Leadership Style

S1	S2	S3	S4
38%	10%	26%	26%

S1. Directing

Pemimpin lebih banyak memberikan pengarahan (mempengaruhi), dan kurang mendengarkan pendapat /ide /usulan bawahannya.

S2. Problem Solving

Pemimpin banyak mempengaruhi bawahan tetapi juga banyak mendengarkan bawahannya.

S3. Developing

Tipe pemimpin yang dominan memberikan tanggung jawab kepada bawahan dan memberikan dukungan yang diperlukan.

S4. Delegating

Tipe pemimpin yang dominan untuk membiarkan bawahannya mengambil keputusan dan memberikan dukungan.

Decision Making Style

Directive	Analytic	Conceptual	Behaviour
31%	25%	19%	25%

1. Directive Style

Mengutamakan pengambilan keputusan yang mengandalkan informasi, pengetahuan, pengalaman, dan penilaian sendiri.

2. Analytic Style

Mengutamakan analisis informasi dan data sebelum mengambil keputusan.

3. Conceptual Style

Mempunyai kecenderungan untuk melihat masalah dari sudut artistik.

4. Behaviour Style

Pengguna gaya keputusan ini disebut gaya yang demokratis karena sangat tertarik untuk membuat semua pihak yang terlibat dalam pemecahan suatu masalah bisa bekerja sama dengan baik dan menghindari terjadinya konflik.

Value Type

T	E	A
29%	24%	12%
S	P	R
18%	0%	18%

T = Theoretical

Nilai-nilai yang lebih mengutamakan kepada kebenaran secara empiris, kritis dan rasional

E = Economic

Nilai-nilai yang lebih mengutamakan kepada kegunaan dan berorientasi pada apa yang bermanfaat

A = Aesthetic

Nilai-nilai yang lebih mengutamakan kepada harmoni dan keindahan dan aspek artistik

S = Social

Nilai-nilai yang lebih mengutamakan kepada rasa cinta kepada orang dengan menghargai keberadaan orang sebagai suatu tujuan

P = Political

Nilai-nilai yang lebih berorientasi pada kekuasaan dalam bidang apa pun ia bekerja untuk mencari pengaruh, dan pengakuan secara berkelanjutan

R = Religious

Nilai-nilai yang lebih mengutamakan kepada keunggulan moral dan memanifestasikan pengabdian yang setia kepada realitas untuk menemukan makna tertinggi dalam hidup

Intuisi vs Rasional

Intuisi	Rasional
40%	60%

Seseorang yang memiliki intuisi melebihi rasionalnya, didiskripsikan sebagai seorang yang perseptif, kreatif, dan jeli. Mampu mengakses informasi yang tidak dapat dilihat atau dirasakan orang lain.

Sebaliknya, seseorang yang memiliki rasional yang tinggi didiskripsikan sebagai orang yang menyukai dunia nyata, meskipun wawasan yang bersifat psikis tetap ada untuk melengkapi fungsi panca indra.

Center for Leadership and Ethics LPPI

Informasi lebih lanjut dapat menghubungi ke alamat email cle@lppi.or.id

qq

Sekretariat

Tampak Belakang

SEJARAH MBTI (I)

- Pada tahun 1942, Isabel Briggs Myers dan ibunya Katharine Briggs memulai pekerjaan mengembangkan instrumen "penyortir" untuk membantu mengidentifikasi preferensi tipe psikologis mereka, seperti yang dijelaskan oleh teori C. G. Jung. Mereka menguji konsep dengan membuat item individual (pertanyaan tentang indikator) dan kemudian mulai mengumpulkan data untuk menentukan apakah item tersebut secara akurat mengukur apa yang diinginkan. Isabel Myers mencatat catatan penelitiannya pada ribuan kartu indeks, yang sekarang menjadi bagian dari arsip di Universitas Florida di Gainesville.
- Myers dan Briggs pertama kali menguji item untuk indikator pada sekelompok sekitar 20 kerabat dan teman yang tipenya mereka rasa mereka ketahui dari pengamatan selama bertahun-tahun. Jika suatu item secara konsisten tampaknya menunjukkan preferensi, itu ditambahkan ke Indikator; jika tidak, maka akan dibuang. Ketika data mulai berkembang, sampel yang lebih besar digunakan untuk memeriksa validitas item atau untuk menentukan bobot item. Kebanyakan orang dalam sampel adalah orang dewasa, karena Myers percaya mereka umumnya akan lebih jelas tentang preferensi mereka.
- Formulir C dari instrumen MBTI® dikembangkan pada tahun 1944. Myers mengambil pekerjaan paruh waktu dengan Direktur Sumber Daya Manusia sebuah perusahaan besar untuk membiasakan diri dengan instrumen pemilahan kepribadian yang kemudian digunakan. Bentuk awal dari Indikator telah diuji, dimulai pada tahun 1951, dengan 5.355 mahasiswa kedokteran di 45 fakultas kedokteran. Tujuannya adalah untuk menentukan jenis mana yang mungkin menghasilkan lebih banyak konten dalam profesi medis dan jenis mana yang pada akhirnya akan memilih spesialisasi medis tertentu. Hasil penelitian itu dipresentasikan oleh Myers pada konferensi American Psychological Association pada tahun 1964. Sebuah studi terhadap 10.000 perawat dilakukan pada tahun yang sama dan memberikan sejumlah besar data yang selanjutnya memvalidasi instrumen tersebut.

SEJARAH MBTI (2)

- Pada tahun 1957 Isabel Myers membawa Indikator ke Layanan Pengujian Pendidikan (ETS) di Princeton, New Jersey. Para profesional di ETS sangat terkesan dengan metodologi dan hasil karyanya. Pada tahun 1962, Indikator dan manual yang menyertainya diterbitkan oleh ETS untuk tujuan penelitian. Pada tahun 1962, Isabel Briggs Myers menulis buku sederhana tentang MBTI yang paling populer. Pada tahun 1970, laboratorium tipologi didirikan di Gainesville, Florida. Pada tahun 1975, Isabel Myers dan Mary McCaulley, Ph.D., seorang psikolog klinis yang telah menggunakan Indikator dalam praktiknya, mendirikan Center for Applications of Psychological Type™ (CAPT®) di Gainesville dan menjadi kolaborator seumur hidup.
- Saat kematian Isabel pada tahun 1980, instrumen MBTI mulai digunakan secara luas oleh konsultan organisasi untuk membantu karyawan bekerja sama dengan lebih baik, oleh konselor karir untuk membantu orang membuat keputusan karir yang baik, oleh pendidik, dan oleh banyak orang lain yang berusaha untuk meningkatkan komunikasi dan pemahaman.

ALASAN PEMILIHAN MBTI

01 TINJAUAN AKADEMIS

1. MBTI telah banyak digunakan oleh bisnis, universitas, militer, dan organisasi lain selama beberapa dekade untuk menilai kepribadian. Pada awalnya bahkan sampai saat ini masih ada pendapat apakah MBTI didukung oleh teori yang valid secara akademik.
2. MBTI telah dimodifikasi dan disempurnakan berkali-kali untuk memastikannya seakurat mungkin. Dimulai pada tahun 1942 dan dimodifikasi pada tahun 1977, 1987, dan 1998. Kuesioner MBTI dimaksudkan sebagai bagian dari proses konsultasi dan bukan sebagai "ujian" yang berdiri sendiri.
3. Profesor Dario Nardi dari UCLA (2018) menyatakan bahwa ada bukti ilmiah bahwa delapan fungsi kognitif yang dijelaskan oleh Carl Jung berkorelasi dengan aktivitas otak.
4. Banyak psikolog kepribadian menganggap MBTI sebagai ukuran yang valid untuk beberapa karakteristik kepribadian yang penting. (Michael Ashton, profesor psikologi di Brock University di Ontario).
5. MBTI memiliki peringkat yang sangat tinggi sebagai salah satu teori tipologi yang paling teruji dan diteliti secara ilmiah hingga saat ini (Susan Storm,2019)

ALASAN PEMILIHAN MBTI

02 MENGAPA MBTI

1. Terdapat beberapa jenis penilaian kepribadian modern selain MBTI antara lain CPI (California Psychology Inventory), Caliper, DISC, Minnesota Multiphasic Personality Inventory.
2. MBTI termasuk katagori yang sering dipakai (Heayther Harper, 2018), sementara menurut Jennifer Feldman (2019) menyatakan bahwa satu alat paling terkenal untuk memetakan kepribadian karyawan adalah MBTI.
3. Sekitar 1,5 juta orang mengikuti tes MBTI secara online setiap tahun, dan lebih dari 88% perusahaan Fortune 500, serta ratusan universitas, menggunakannya dalam perekrutan dan pelatihan, menurut The Myers Briggs Company, sebuah firma berbasis di California yang mengelola MBTI (Bahar Gholipour, 2019).

03 MENGAPA DILAKUKAN LPPI

1. Bagian dari moneterisasi big data terkait personalitas yang apabila dikembangkan dapat menjadi referensi dalam mendesain kurikulum.
2. Sebagai alternatif sumber TNA (training need assesment) untuk mendesain kurikulum dan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan (link and match) klien LPPI.
3. Bagian dari fungsi dan peran LPPI dalam kegiatan riset yang ditujukan untuk pengembangan sumber daya manusia melalui CLE.

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai tipe kepribadian, tipe kepemimpinan, gaya pengambilan keputusan pada peserta pelatihan di LPPI dengan latar belakang bankir. Tipe kepribadian dan kepemimpinan menggunakan pendekatan MBTI sementara gaya pengambilan keputusan menggunakan pendekatan Intuitive vs Rational, Harren 1979.

Subjek penelitian ini adalah sampel peserta pelatihan LPPI dari Januari 2019 s.d Oktober 2021 yang berjumlah 891 orang (penelitian pertama 493 responden), dengan karakteristik:

- Sukarela menjadi subjek penelitian;
- Bankir yang menempati posisi low, middle dan high di berbagai jenis instansi seperti BUMN, BPD, Bank Syariah, Bank Swasta Nasional dan Asing;
- Mengikuti program pelatihan minimal berdurasi 5 (lima) hari di LPPI.

Data diambil dengan kuesioner dan dianalisis dengan teori MBTI. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan mempunyai kecenderungan mempunyai tipe kepribadian dominan Introvert, Intuiting, Thinking dan Judging dengan tipe kepemimpinan developing. Sementara gaya pengambilan keputusan yang dominan adalah Intuitive.

TENTANG MBTI

MBTI adalah tes psikotes yang dirancang untuk mengukur preferensi seseorang dalam melihat dunia dan membuat keputusan. MBTI dikembangkan oleh Katharine Cook Briggs dan putrinya yang bernama Isabel Briggs Myers pada sejak 1940. Tes ini bersandar pada teori psikologi Carl Jung.

Selama ini, banyak orang menganggap bahwa hanya ada dua kepribadian yaitu introvert dan ekstrovert. Namun dalam MBTI, kepribadian seseorang dibagi empat dimensi utama yang saling berlawanan (dikotomis). Walaupun berlawanan sebetulnya seseorang memiliki semuanya, hanya saja lebih cenderung pada salah satu arah tertentu.

Dalam tes MBTI, sejumlah pertanyaan akan mengarahkan pada sisi mana kita berada untuk keempat dimensi tersebut. Untuk dimensi Extrovert (E) vs. Introvert (I) misalnya, apakah kita cenderung berada pada sisi E atau I. Demikian juga untuk dimensi lainnya. Karena terdapat empat dimensi, maka kemungkinan kombinasinya menjadi 16 Tipe Kepribadian yang bisa dimiliki oleh setiap orang

Empat skala kecenderungan MBTI adalah

*Extrovert (E), vs Introvert (I),
Sensing (S) vs Intuition (N),
Thinking (T) vs Feeling (F),
Judging (J) vs Perception (P)*

Gaya kepemimpinan dalam MBTI tidak menilai mana yang lebih baik dan mana yang tidak. Masing-masing gaya kepemimpinan dapat digunakan sesuai dengan kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) bawahannya

TENTANG MBTI (2)

PERSONALITY TYPE

Kepribadian Anda bukan tentang siapa Anda
Tetapi merupakan “peta” atau panduan untuk menemukan siapa anda.

EXTROVERT (E)
kecenderungan
bersikap "terbuka"

THINKING (T)
mengutamakan logika
dan analisa obyektif

SENSING (S)
bertindak
berdasarkan fakta

JUDGING (J)
pendekatan yang terencana
dan terorganisir

INTROVERT (I)
kecenderungan bersikap
"tertutup"

INTUTION (N)
bertindak berdasarkan
suatu kemungkinan

PERCEPTION (P)
pendekatan yang
spontandan fleksibel

FEELING (F)
kecenderungan
menggunakan nilai-nilai yang
subyektif

TENTANG MBTI (3)

PERSONALITY TYPE	ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ	Merupakan suatu penjelasan (<i>describes</i>) bukan resep (<i>prescribes</i>).
	ISTP	ISFP	INFP	INTP	
	ESTP	ESFP	ENFP	ENTP	Suatu penjelasan yang berkaitan dengan suatu pilihan (<i>preference</i>)
	ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ	

EXTROVERT (E)
INTROVERT (I)

Berkaitan dengan berinteraksi

SENSING (S)
INTUITION (N)

Berkaitan dengan ide dan informasi

THINKING (T)
FEELING (F)

Berkaitan dengan pengambilan keputusan

JUDGMENT (J)
PERCEPTION (P)

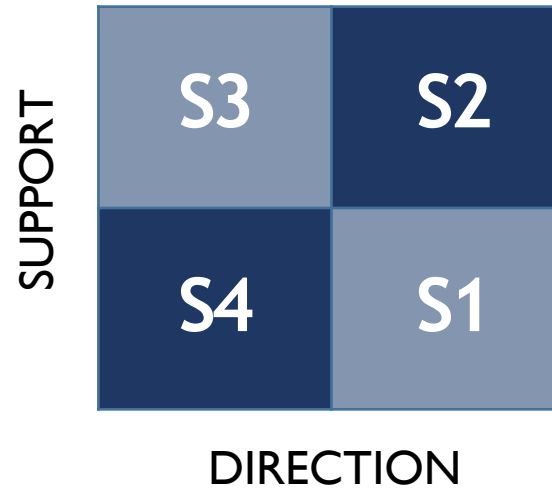
Berkaitan dengan gaya hidup

Contoh **ISTJ**

Pendiam, teliti, kukuh pendiriannya dan cenderung serius. Praktis, jujur, realistis, dan bertanggung jawab. Kesuksesannya diraih karena memang dapat diandalkan karena kemampuannya. Dalam mengambil keputusan selalu logis dan penuh keyakinan. Segala sesuatunya selalu fokus kepada prosedur dan struktur. Menyenangi hal-hal yang teratur baik dilingkungan kerja, rumah dan kehidupan kesehariannya

TENTANG MBTI (4)

LEADERSHIP
STYLE



- S1. DIRECTING
- S2. PROBLEM SOLVING
- S3. DEVELOPING
- S4. DELEGATING

Bukan persoalan mana yang lebih baik dan mana yang tidak. Masing-masing gaya kepemimpinan dapat digunakan sesuai dengan kondisi kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) bawahannya.

S1
Banyak mengarahkan dan sedikit memberikan dukungan Dominan membuat keputusan sendiri.

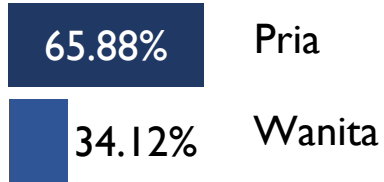
S2
Banyak memberikan dukungan dan mengarahkan Dominan melibatkan bawahan dalam membuat keputusan

S3
Banyak memberikan dukungan dan sedikit mengarahkan Dominan memberikan tanggung jawab dan memberikan dukungan yang diperlukan

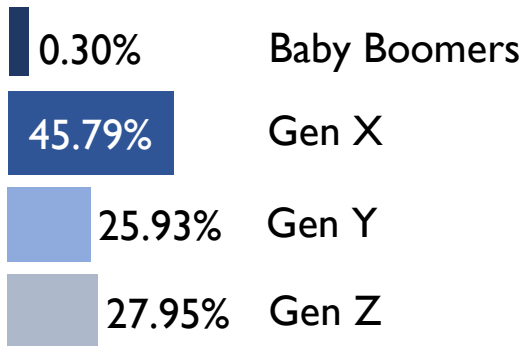
S4
Sedikit memberikan dukungan dan mengarahkan Dominan memberikan bawahannya dalam mengambil keputusan

PROFIL RESPONDEN

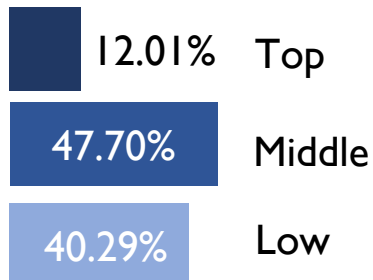
● Gender



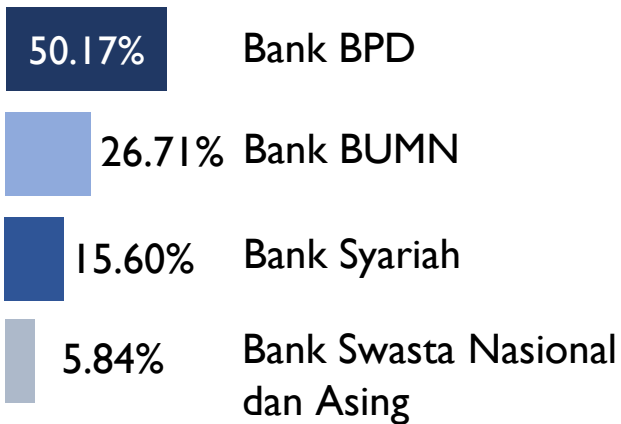
● Generasi



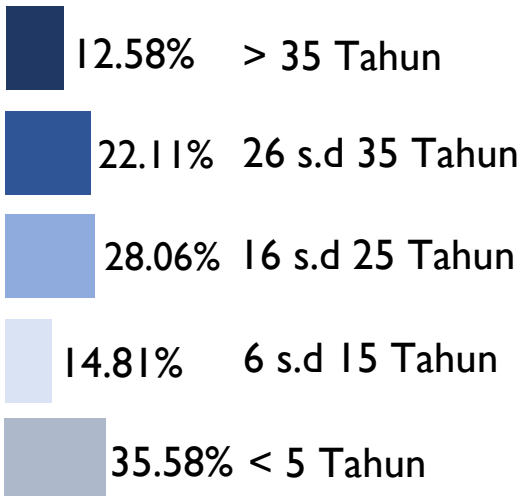
● Level Jabatan



● Instansi



● Lama Bekerja



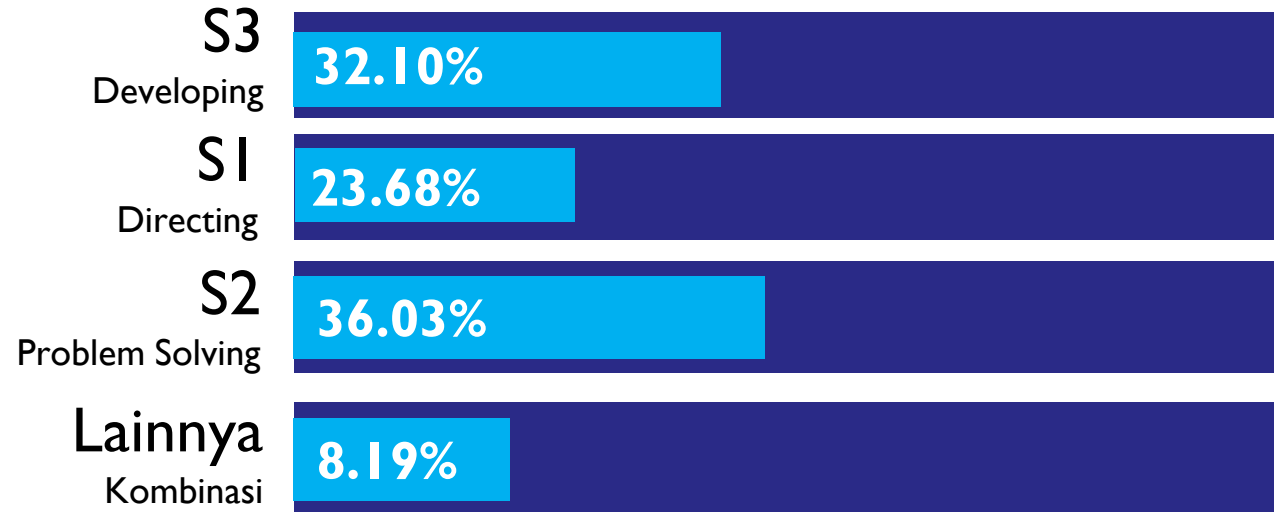
CATATAN

- Baby boomers merupakan bankir kelahiran tahun < 1966, Generasi X merupakan bankir kelahiran 1966 s.d tahun 1984, sementara Millennial kelahiran tahun > 1984 yang terdiri dari Gen Y (1984 s.d 1996) dan Gen Z (> 1996).
- Level jabatan low merupakan bankir dengan jabatan tertinggi supervisor / lini pertama, middle merupakan bankir dengan jabatan manajer dan pemimpin cabang / lini tengah dan top merupakan bankir dengan jabatan kepala divisi dan pengurus bank.

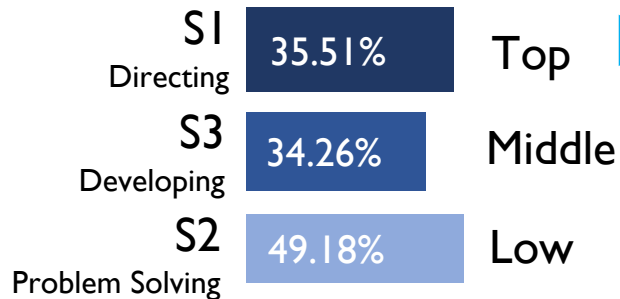
TIPE KEPEMIMPINAN

SEDIKIT SEKALI S4 DELEGATING

▶ Tipe kepemimpinan Delegating (S4) hanya dimiliki oleh kurang dari 1% (0.79%) dimana tidak banyak responden yang bertipe kepemimpinan dengan sedikit memberikan dukungan dan mengarahkan, kemudian dominan memberikan bawahannya dalam mengambil keputusan.

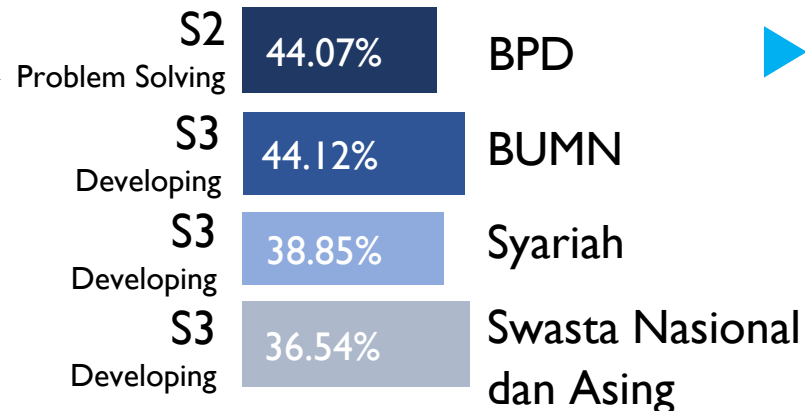


MENURUT LEVEL JABATAN



▶ Responden dengan level jabatan Top, paling banyak bertipe Directing yakni Banyak mengarahkan dan hanya sedikit memberikan dukungan dan dominan dalam membuat keputusan sendiri.

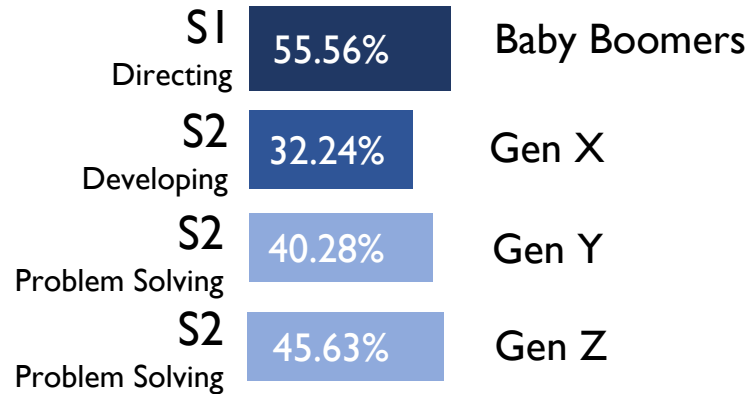
MENURUT JENIS BANK



▶ Hanya Bank BPD yang memiliki tipe terbanyak Problem Solving, sementara jenis Bank BUMN, Syariah dan Sawasta Nasional & Asing lainnya bertipe terbanyak Developing.

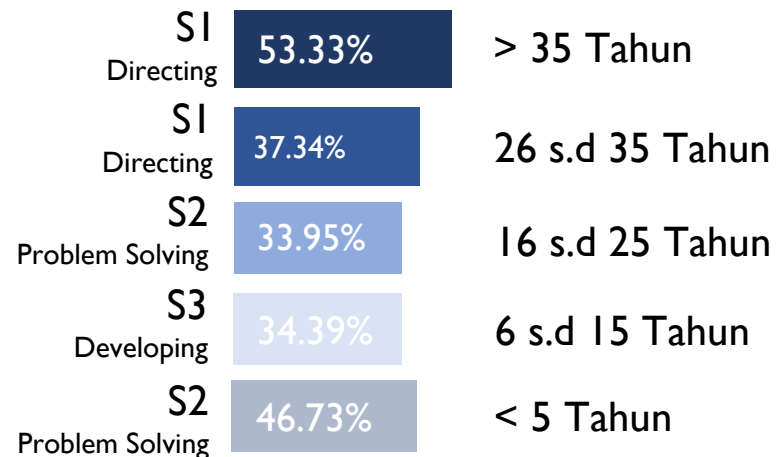
TIPE KEPEMIMPINAN

MENURUT GENERASI



► Masing-masing kelompok responden menurut generasi memiliki kekhasan tipe kepemimpinan, hal tersebut ditunjukkan oleh tipe dominan dimasing-masing generasi berbeda. Baby boomers dimana responden berusia di > 55 tahun cenderung bertipe directing, sementara Gen X dengan usia < 55 tahun s.d > 36 tahun cenderung bertipe developing. Terakhir, responden millennial (Gen Y dan Z) sebagian besar bertipe problem solving.

MENURUT LAMA BEKERJA



► Berdasarkan lama bekerja, tipe kepemimpinan di dominasi oleh tipe S2 (Problem Solving). Responden dengan lama bekerja > 25 tahun cenderung bertipe directing, sementara dengan lama bekerja 6 s.d 25 tahun sebagian bertipe developing dan problem solving. Sementara bagi yang < 5 tahun, sebagian besar justru bertipe kepemimpinan problem solving.

TIPE KEPRIBADIAN

5 TIPE KEPRIBADIAN TERTINGGI

- ▶ Tipe kepribadian tertinggi responden adalah ESTJ yang cenderung ekstrovert, sensing, thinking dan judgement. Responden bertipe ekstrovert sedikit lebih banyak dari introvert yakni 50.73%, kemudian 51.58% bertipe sensing dibandingkan intuitive, 53.57% bertipe feeling dibandingkan thinking dan 73.51% bertipe Judgement
- ▶ ESTJ bertipe praktis, realistis, dan terus terang. Tegas, bergerak cepat untuk mengimplementasikan keputusan. Tidak tertarik pada subyek yang tampaknya tidak berguna, tetapi dapat melaksanakannya apabila diperlukan.

Memiliki standar logis yang jelas, kuat dalam mengimplementasikan rencana tetapi tetap dapat menghasilkan kegiatan administrasi yang baik. Seorang ESTJ bisa sangat periang dan menyenangkan di acara sosial, terutama kegiatan yang difokuskan pada keluarga, komunitas, atau pekerjaan.

ESTJ

16.05%

INFJ

12.23%

ESFJ

9.65%

ISFJ

8.42%

ENTJ

7.63%

TIPE KEPRIBADIAN

MENURUT LEVEL JABATAN

ESTJ 18.69% Top

ESTJ 16.43% Middle

ESTJ 15.06% Low

▶ ESTJ merupakan tipe terbanyak pada setiap level jabatan. Sementara tipe paling sedikit adalah ESTP dan INTP.

MENURUT JENIS BANK

ESTJ 26.17% BPD

ESFJ 12.89% BUMN

INFJ 21.58% Syariah

INFJ 19.23% Swasta Nasional dan Asing

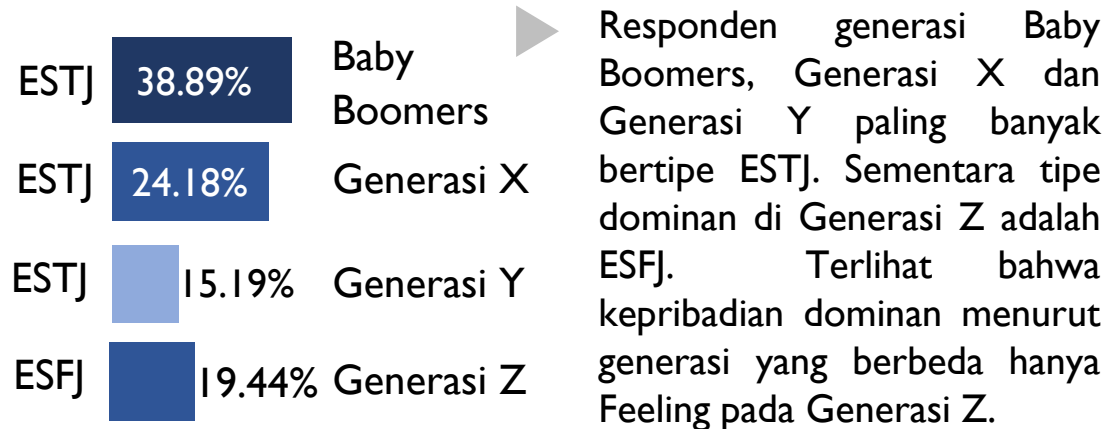
▶ Responden Bank BPD paling banyak beripe pribadi ESTJ, sementara Bank BUMN bertipe ESFJ. Sementara responden dari Bank Syariah dan Swasta Nasional Asing terbanyak bertipe INFJ

TIPE ESTJ

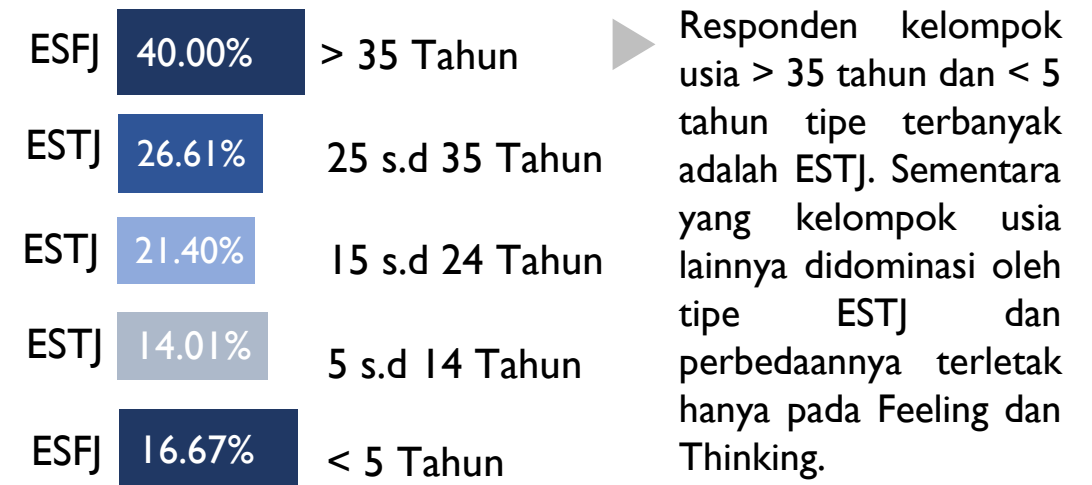
▶ Praktis, realistis, dan terus terang. Tegas, bergerak cepat untuk mengimplementasikan keputusan. Tidak tertarik pada subyek yang tampaknya tidak berguna, tetapi dapat melaksanakannya apabila diperlukan. Memiliki standar logis yang jelas, kuat dalam mengimplementasikan rencana tetapi tetap dapat menghasilkan kegiatan administrasi yang baik. Seorang ESTJ bisa sangat periang dan menyenangkan di acara sosial, terutama kegiatan yang difokuskan pada keluarga, komunitas, atau pekerjaan.

TIPE KEPRIBADIAN

MENURUT GENERASI



MENURUT LAMA BEKERJA



TIPE ESFJ

- ▶ Bersikap hangat, berhati-hati, dan kooperatif. Selalu menginginkan adanya keharmonisan. Tidak suka melakukan hal-hal yang melibatkan konsep yang abstrak, teoritis, atau analisis. ESFJ paling nyaman dengan lingkungan yang terstruktur. Menyukai untuk bekerja dengan orang lain, mudah bekerja sama dan selalu aktif dalam setiap kesempatan apapun. Mempunyai keinginan untuk berusaha berbuat baik dengan setiap orang. Sangat memperhatikan pada sesuatu yang secara langsung dan nyata mempengaruhi kehidupan manusia (masyarakat). ESFJ menjalankan tanggung jawab dengan sangat serius, dan dapat diandalkan.

TIPE GAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN

INTUISI TERTINGGI

▶ Gaya pengambilan keputusan tertinggi adalah rasional dengan 48.04% responden. Sementara pengambilan keputusan bergaya intuisi sebesar 34.95%. Terdapat 17.00% responden yang kecenderungan gaya pengambilan keputusannya relatif berimbang antara intuisi dan rasional.

▶ INTUISI

Proses berpikir yang terjadi secara **otomatis**, didasarkan pada **struktur pengetahuan** yang dibentuk sebagai hasil dari berbagai jenis pembelajaran yang sebagian **tanpa disadari**. Pengambilan keputusan intuitif sebagian besar dimanifestasikan dalam **alam bawah sadar**, menggunakan lebih banyak **perasaan dan emosi** daripada fakta dan informasi yang detail.

RASIONAL

48.04%

INTUISI

34.95%

KEDUANYA

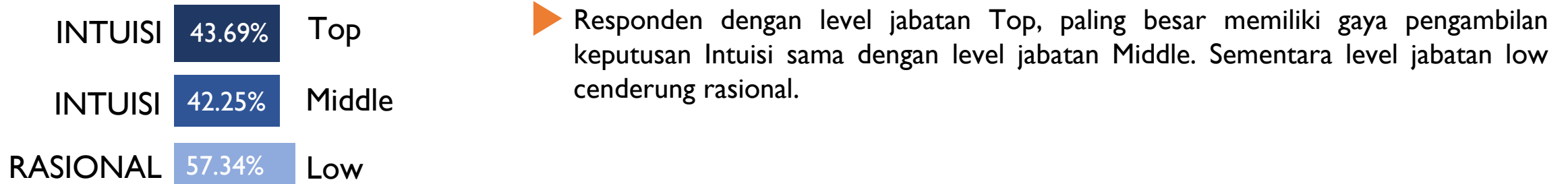
17.00%

▶ RASIONAL

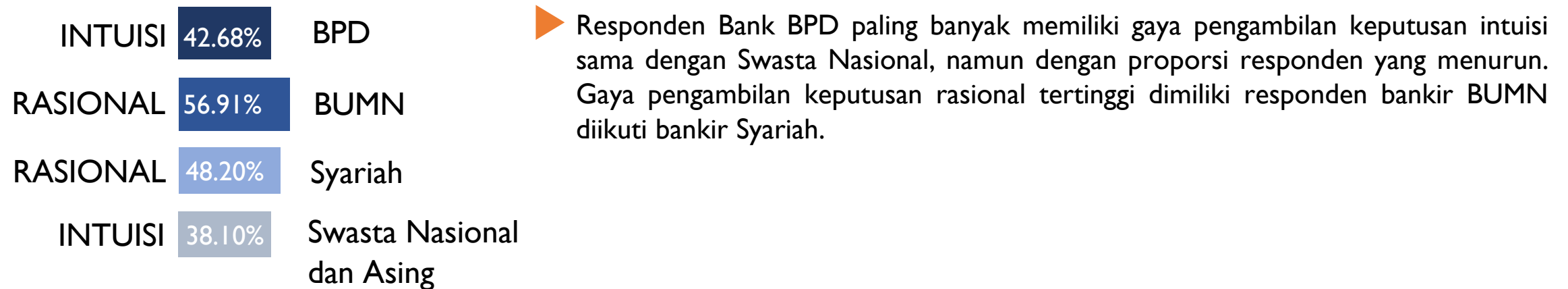
Proses **multi langkah** dan **linier**, yang dirancang untuk penyelesaian masalah mulai dari identifikasi masalah melalui solusi, untuk membuat keputusan yang **logis**. Model pengambilan keputusan rasional melibatkan proses **kognitif** di mana setiap langkah mengikuti dalam **urutan logis** dari yang sebelumnya. Secara kognitif, didasarkan pada pemikiran dan menimbang.

TIPE GAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN

MENURUT LEVEL JABATAN

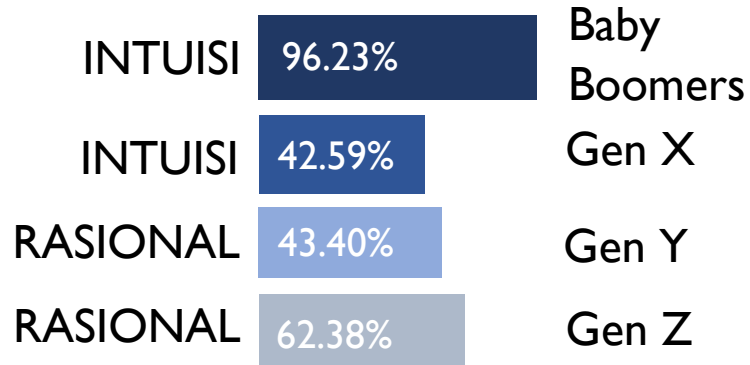


MENURUT JENIS BANK



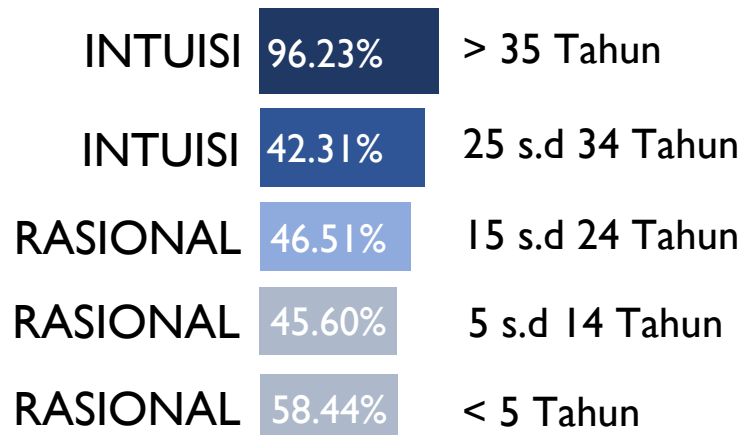
TIPE GAYA PENGAMBILAN KEPUTUSAN

MENURUT GENERASI



▶ Responden yang berasal dari generasi Baby Boomers dalam mengambil keputusan cenderung bergaya Intuisi relatif sama dengan Gen X, namun dengan proporsi yang lebih kecil. Sementara generasi Y terutama generasi Z cenderung memiliki gaya rasional dalam mengambil keputusan.

MENURUT LAMA BEKERJA



▶ Responden yang telah bekerja selama lebih dari 25 Tahun sebagian besar cenderung menggunakan Intuisi saat mengambil keputusan. Sementara responden yang telah bekerja dibawah 25 tahun, saat mengambil keputusan cenderung bergaya rasional.

KESIMPULAN

■ Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai kecenderungan tipe kepribadian dominan Ekstrovert, Sensing, Thinking dan Judging, tipe kepemimpinan Problem Solving dengan gaya pengambilan keputusan yang mengedepankan Rational.

■ Personality type ini bukan berlaku sebagai resep, karena tidak ada unsur benar dan salah. Personality type lebih kepada direction map terhadap seseorang terutama dalam bekerja.

■ Hasil salah satu tipe yang tertinggi, hanya bersifat kecenderungan atau dominan. Artinya tidak berarti seorang introvert tidak mempunyai perilaku ekstrovert dan sebaliknya. Setiap orang memiliki seluruh tipe, hanya kadar nya saja yang berbeda-beda.



KESIMPULAN (2)

Hasil riset dapat dijadikan bahan tulisan pada majalah stabilitas atau website LPPI dengan alternatif tajuk / judul :

BANKIR MILLENIAL CENDERUNG PROBLEM SOLVER DAN RASIONAL DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN

Digitalisasi di sektor keuangan termasuk perbankan menuntut para bankir untuk senantiasa mengambil keputusan secara cepat dan tepat. Akselerasi dan penyederhanaan proses bisnis agar lincah dan dinamis, membuat para dalam mengambil keputusan dengan cepat menganalisa berbagai variabel penentu secara tepat. Survey dari CLE – LPPI menyatakan bahwa bankir millennial cenderung problem solver dan rasional dalam mengambil keputusan...

BANKIR BPD LEBIH INTUITIF SEMENTARA BANKIR BUMN CENDERUNG RASIONAL

Berkomunikasi dengan shareholder yang senantiasa dinamis menuntut bankir untuk senantiasa luwes dalam memimpin dan mengambil keputusan. Terlebih bagi Bank Pembangunan Daerah, dimana para pemegang saham-nya berlatar belakang pemerintah daerah dari tingkat provinsi sampai dengan kabupaten. Survey dari CLE – LPPI menyatakan bahwa bankir BPD cenderung intuitif dalam mengambil keputusan dibandingkan bankir BUMN yang cenderung rasional...

TERBUKTI, BANKIR SENIOR LEBIH INTUITIF DIBANDINGKAN GENERASI DIBAWAHNYA YANG CENDERUNG RASIONAL

Pengalaman merupakan guru yang paling berharga, tampaknya masih relevan dalam mempengaruhi seseorang dalam mengambil keputusan. Eksposur kejadian di masa lalu, terlihat mampu membentuk personality seseorang dalam melihat sebuah permasalahan. Survey dari CLE – LPPI menyatakan bahwa bankir generasi Baby Boomers dan generasi X cenderung intuitif dalam mengambil keputusan dibandingkan bankir millennial yang lebih rasional...

CONTACT US

Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia

www.lppi.or.id

Jalan Kemang Raya No. 35

Jakarta Selatan 12730

