## **BAB IV**

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

# 4.1 Gambaran Umum Partai Nasional Demokrat (NasDem)

Subjek penelitian menurut Suharsimi Arikonto tahun (2016) memberi batasan subjek penelitian sebagai benda, hal atau orang tempat data untuk variabel penelitian melekat, dan yang di permasalahkan. Dalam sebuah penelitian, subjek penelitian mempunyai peran yang sangat strategis karena pada subjek penelitian, itulah data tentang variabel yang penelitian amati. Pada penelitian kualitatif responden atau subjek penelitian disebut dengan istilah informan, yaitu orang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakan. Adapun subjek penelitian ini adalah Kader/Pengurus/Caleg NasDem Kota Bandar Lampung.

Partai Nasional Demokrat (selanjutnnya disebut NasDem) didirikan pada tanggal 08 April 2011 melalui akta pendirian yang dibuat oleh Notaris Raden Roro Yuliana Tutiek Setia Murni S.H,M.H yang berkedudukan di Jakarta Pusat. Partai NasDem diresmikan pada tanggal 26 Juli 2011 di Hotel Mercure Ancol, Jakarta Utara. Kongres I yang dilaksanakan pada tanggl 25- 26 Juli menetapkan secara aklamasi Surya Paloh sebagai Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat (DPP) Partai NasDem periode 2013-2018. Keputusan tersebut diambil pada sidang pleno pertama pada tanggal 25 Januari 2013 sekitar pukul 23.00 WIB. Seluruh 33 Dewan Pimpinan Wilayah (DPW) 497 Dewan Pimpinan Daerah (DPD) dan empat organisasi sayap (Gerakan Massa Buruh, Liga Mahasiswa, Badan Advokasi Hukum, dan Petani NasDem), menunjukkan Surya Paloh sebagai Ketua Umum Partai Nasional Demokrat (NasDem).

Kongres I berisi amanah untuk menetapkan strategi dan kebijakan guna memenangkan Pemilihan Umum legislatif tahun 2014. Surya Paloh juga diamanahkan untuk menyusun kepengurusan dan perangkat partai. Kongres I pada saat diikuti 66 orang yang mewakili 33 DPW, 994 orang mewakili 497 DPD, 9 orang mewakili Majelis Tinggi, dan 2 orang anggota Dewan Pakar. Selain peserta yang memiliki hak suara, Kongres ini juga dihadiri 800 orang peninjau. Surya

Paloh lalu menunjuk Rio Capella yang berhasil memimpin partai hingga yang pertama pada tanggal 25-26 Januari 2013. Tetapi jabatan tersebut diserahkan kembali oleh Surya Paloh. Pra Kongres I di laksanakan pada tanggal 26 Juli 2011 di Hotel Mercure, Ancol Jakarta. Deklarasi Partai NasDem hanyalah salah satu tahapan dari satu rangkaian proses panjang perjalanan partai ini. Pada bulan Maret 2011 guna mendapatkan status resmi sebagai badan hukum, Partai NasDem mendaftarkan diri ke Kekementrian Hukum dan Hak Azasi Manusia pada bulan Maret 2011. Kelahiran Partai NasDem tidak dapat dipisahkan dari visi dan misi utama organisasi kemasyarakatan (ormas) Nasional Demokrat, yaitu menggalang Gerakan Perubahan Restorasi Indonesia.

Setelah resmi menjadi partai, NasDem terus berupaya memenuhi persyaratan sebagaimana yang telah diatur dan ditetapkan Undang-Undang untuk menjadi peserta Pemilu. Bersama dengan 46 parpol lain yang mengajukan diri ikut Pemilu 2014, Partai NasDem mengajukan berkas administrasi kepartaian ke Komisi Pemilihan Umum (KPU). Pada verifikasi awal terdapat 34 parpol yang lolos dari total 46 parpol yang mendaftar sebagai peserta Pemilu tahun 2014. Partai NasDem merupakan satu peserta yang lolos verifikasi. Administrasi oleh KPU. Pada hari Minggu tanggal 28 Oktober 2012 KPU mengumumkan hasil verifikasi administrasi, KPU juga menyatakan ada 16 Parpol yang lolos maju ke tahap verifikasi faktual dan 18 partai yang gugur.verfikasi faktual adalah tahap verifikasi langsung KPU ke lapangan untuk mengecek infrastruktur parpol ke daerah disesuaikan ke daerah dengan hasil verifikasi administrasi. Sedangkan pada tanggal 7 Januari 2013 KPU mengumumkan Partai NasDem lolos sebagai peserta Pemilu tahun 2014. Beberapa persyaratan yang telah dipenuhi oleh Partai NasDem antara lain karena Partai NasDem memiliki Kepengurusan seperti Ketua, Bendahara dan Sekretaris Jenderal. Memiliki lebih dari 30% anggota perempuan serta memiliki kantor yang digunakan sampai akhir Pemilu 2014.

Partai Nasdem awalnya dimotori oleh tiga orang yang bergabung pada Ormas Nasional Demokrat yaitu Patrice Rio Capella, Ahmad Rofiq dan Sugeng Suparwoto. Patrice Rio Capella sebelumnya Wakil Sekjen DPP Partai Amanat Nasional yang sebelumnya tercatat sebagai Wakil Ketua DPRD Provinsi Bengkulu tahun 2004-2009. Ahmad Rofiq adalah mantan Sekjen Partai Matahari

Bangsa (PMB) yang merupakan partai politik peserta pemilu legislatif tahun 2009 namun tidak masuk *parliementry thershold* karena hanya mendapat 0,40% suara. Sedangkan Sugeng Suparwoto merupakanDewan Redaksi Media Group.

Partai NasDem adalah partai yang berazaskan Pancasila, selain itu Partai ini memiliki Visi "Indonesia yang merdeka sebagai negara Bangsa, berdaulat ekonomi, dan bermartabat dalam budaya". Adapun misi dari Partai NasDem adalah sebagai berikut:

- 1. Membangun politik demokratis berkeadilan berarti menciptakan tata ulang demokrasi yang membuka partisipasi politik rakyat dengan cara membuka akses masyarakat secara keseluruhan. Mengembangkan model pendidikan kewarganegaraan untuk memperkuat karakter bangsa, serta melakukan perubahan menuju efisiensi sistem pemilihan umum. Melakukan reformasi hukum dengan menjadikan konstitusi UUD 1945 sebagai kontrak politik kebangsaan.
- 2. Menciptakan Demokrasi Ekonom Melalui tatanan demokrasi ekonomi maka tercipta partisipasi dan akses masyarakat dalam kehidupan ekonomi negara termasuk didalamnya distribusi ekonomi yang adil dan merata yang akan berujung pada kesejahteraan rakyat Indonesia. Dalam mewujudkan cita-cita ini maka perlu untuk mendorong penciptaan lapangan kerja, sistem jaminan sosial nasional, penguatan insdustri nasional serta mendorong kemandirian ekonomi di level lokal.
- 3. Mewujudkan budaya gotong royong sebagai karakter bangsa. Dalam mewujudkan ini maka sistem yang menjamin terlaksananya sistem pendidikan nasional yang terstruktur dan menjamin hak memperoleh pendidikan bagi seluruh rakyat Indonesia. Menyelenggarakan pendidikan sehingga seluruh rakyat Indonesia merasakan cita rasa sebagai sebuah bangsa dan menjadikan gotong royong sebagai amalan hidup keseharian. Kebudayaan ini akan menciptakan karakter bangsa yang bermartabat dan menopang kesiapan Negara dalam kehidupan global.

# 4.1.1 Arti dan Lambang Partai NasDem

Lambang partai digunakan pada atribut-atirbut partai yang ketentuan penggunaannya diatur lebih lanjut oleh Dewan Pimpinan Pusat Partai. Adapun arti dan Lambang Partai NasDem adalah sebagai berikut :





Gambar 4.1 Partai NasDem

Gambar 4.2 Ormas NasDem

Berdasarkan gambar diatas maka memiliki arti sebagai berikut:

- Lingkaran Biru bermakna kemerdekaan berfikir, gagasan-gagasan baru, kecepatan mengambil keputusan, ketepatan bertindak, keberanian, kewaspadaan, kepercayaan diri dan keteguhan hati dalam berjuang
- 2. Dua siluet berwarna oranye bermakna gotong royong, harmonisasi antara moderinitas dan kearifan lokal, menjunjung tinggi kesetaraan sosial, mengusung percepatan ekonomi dan keadilan distribusi pada saat yang sama. Warna oranye melambangkan kemakmuran, seperti warna padi yang siap dipanen, melambangkan gagasan yang selalu segar dan siap diimplementasikan.

# 4.1.2 Sistem Keanggotaan Dalam Partai NasDem

Adapun sistem Keanggotaan dalam Partai NasDem antara lain telah diatur dalam Pasal 10 dalam akta pendirian Partai Nasdem adalah sebagai berikut

- Anggota Partai adalah Warga Negara Indonesia yang menyetujui Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga dan mempunyai Kartu Anggota;
- Anggota Partai terdiri dari kader, anggota biasa, anggota kehormatan, dan simpatisan;
- 3. Ketentuan tentang hak dan kewajiban serta rekruitmen keanggotaan diatur dalam Anggaran Rumah Tangga.

## 4.1.3 Pendidikan Politik dan Sistem Kaderisasi Partai NasDem

Adapun menurut Pasal 12 dan 13 dalam akta pendirian menyebutkan bahwa pendidikan politik dan sistem kaderisasi partai NasDem adalah sebagai berikut:

- 1. Partai menjalankan pendidikan politik secara eksternal dan internal
- Pendidikan politik eksternal diperuntukkan untuk seluruh warga Negara Indonesia berupa pendidikan kewarnegaraan dan kebangsaan;
- 3. Pendidikan politik internal berupa materi pengkaderan internal sesuai dengan jenjang dalam sistem kaderisasi.

Adapun kader partai dalam NasDem adalah sebagai berikut :

- 1. Kader Tunas adalah anggota yang belum mengikuti pengkaderan;
- 2. Kader Dasar adalah anggota yang telah mengikuti kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpina Daerah atau Dewan Pimpinan Cabang;
- 3. Kader Madya, yaitu anggota yang telah mengikut berbagai kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dewan Pimpinan Wilayah;
- 4. Kader Paripurna, yaitu anggota yang telah mengikuti berbagai kegiatan yang diselenggarakan Dewan Pimpinan Pusat;
- 5. Anggota Kehormatan yaitu mereka yng berjasa dalam perjuangan partai dalam dikukuhkan oleh Dewan Pimpinan Pusat.

# 4.1.4 Perangkat dan Struktur dalam Partai NasDem

Perangkat partai dalam Partai NasDem antara lain:

- 1. Majelis Tinggi NasDem;
- 2. Mahkamah NasDem;
- 3. Dewan Pembina Partai:
- 4. Dewan Pimpinan Pusat.

Struktur partai terdiri dari:

- 1. Dewan Pimpinan Pusat (DPP);
- 2. Dewan Pimpinan Wilayah (DPW);
- 3. Dewan Pimpinan Daerah (DPD);
- 4. Dewan Pimpinan Cabang (DPC);
- 5. Dewan Pimpinan Ranting (DPRt);
- 6. Perwakilan Luar Negeri.

Sedangkan Partai NasDem Provinsi Lampung pasca lolos verifikasi ditingkat pusat, dengan diterbitkannya Surat Keputusan Kementrian Hukum dan Ham No. M.HH-16.A.H 11.01.2011. tertanggal 14 November segera melakukan pembentukan struktur diseluruh tingkatan hingga ke anak ranting. Selain itu, Partai NasDem telah membukukan anggota sebanyak 70156 Kartu Anggota di seluruh Lampung. Melalui Surat Kuasa tertanggal 25 Januari 2011, bahwa pendirian partai NasDem di Provinsi Lampung berdasarkan atas nama-nama saksi yang telah di bukukan di Notaris yang bertempat di jakarta pada tanggal 08 April 2011, Selain dari saksi-saksi yang tersebut diatas, ketetapan dalam pengesahan partai NasDem Provinsi Lampung juga di sahkan oleh Surat Keputusan Dewan Pimpinan Pusat Partai NasDem Nomor 485-SK/DPP-NasDem/IV/2011 pada Tanggal 06 April 2011 yang berisi tentang penetapan kepengurusan Partai, antara lain pada tabel 4.1 berikut:

Daftar Nama-Nama Saksi Dalam Surat Kuasa Pendirian			
Partai NasDem Provinsi Lampung			
Yulius Albino	Roliyansyah,S.E	Ir. Zainuddin Hanafi	
Kistaraw Belantara	Minarni F.Kamal	Alidin SJP	
Sulistiawati	Hj.Suwaibah Aslamiah Suheli	Doni Putra Efendi	
Dharma Setyawan	Nazly Purihati Sanie	Martha Eva Corry	
Dilailia Setyawan	Siregar,SS	Mardjoeki,Bsc	
Fery Widia Astuti,S.Pd	Erna Listiyowati	Eko Sulistiyowati	
Tery Widia Astuu,S.I d	Ema Listiyowati	Irawan	
Ida Komalasari	Andrei Winarti	Kasma Junelis	
Ir. H. Nurlis	Totok Yulianto	John Mayor S.Naga	
Sartono F,BBA	M.Amin	I.S.Payakun	
Rachmat Rizqillah,Sm.Hk	Andi Arsono	Anwar Artaji	
Yulius Albino	Yunada	Drs.Edi Hanif	
Alif Suheli	A. Zamzani Yasin HI	Rahmad Basuki	
Ade Sanjaya	Hendra Wijaya	H. Zen Iking	
Drs. Ade Rahmatullah	Musmaida		

Sumber: Dewan Pimpinan Wilayah Partai NasDem Provinsi Lampung

## 4.2 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.2.1 Hasil Wawancara

Berikut ini adalah hasil resume wawancara dengan Informan sebagai berikut;

#### Wawancara 1

**Identitas Informan** 

Nama : Ahmad Rizky F, S.Sos

Jabatan : Sekretaris NasDem Kota Bandar Lampung

Hari/Tanggal: Rabu, 25 September 2019

Waktu : Pkl. 12.30 wib

Tempat : DPD Kota NasDem Bandar Lampung

Pertanyaan No 1,

Apa pendapat saudara tentang Strategi mempersiapkan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia NasDem untuk menghadapi pemilu 2019 sehingga memperoleh 5 besar Kursi di DPRD kota Bandar Lampung?

Jawab,

Penguatan internal partai /konsolidasi, merebut hati masyarakat terutama di dapil masing masing sehingga dapat bersaing dengan caleg-caleg lain untuk memperkenalkan diri terhadap masyarakat ada nilai-nilai yang ditawarkan terutama pembangunan-pembangunan yang ada, dan terutama mereka adalah para anak muda yang akan membawa perubahan semangat dan motivasi yang akan disampaikan pada masyarakat terutama generasi milineal karena mereka juga bagian dari generasi tersebut yang bisa menjadi panutan bagi mereka.

Pertanyaan No 2,

Salah satu persyaratan yang harus dimiliki untuk menjadi Kader/Pengurus/Caleg adala adanya standar kriteria tentang kompetensi bagaimana dengan pelaksanaannya?

Jawab,

Secara khusus persyaratan standar kompentensi tidak ada yang penting mereka mempunyai semangat yang sama tentang NasDem untuk memajukan kota Bandar Lampung.

Pertanyaan No 3,

Bagaimana dengan keadaan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia yang ada di NasDem Kota Bandar Lampung saat ini?

Jawab,

Disamping lima orang anggota Dewan (DPRD) yang baru terpilih periode 2019-2024 ada juga tokoh pemuda tokoh masyarakat tokoh nelayan kita rangkul untuk menyerap aspirasi dari masyarakat untuk disampaikan kepada pemerintah kota Bandar Lampung.

## Wawancara 2

**Identitas Informan** 

Nama : Poltak Aritonang

Jabatan : Anggota Dewan Pimpinan Daerah

Hari/Tanggal: Rabu, 25 September 2019

Waktu : Pkl. 12.50 wib

Tempat : DPD Kota NasDem Bandar Lamp

Pertanyaan No 1,

Apa pendapat saudara tentang Strategi mempersiapkan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia NasDem untuk menghadapi pemilu 2019 sehingga memperoleh 5 besar Kursi di DPRD kota Bandar Lampung?

Jawab,

Kapasitas Caleg tersebut, menghitung kekuatan potensi kursi dimasing-masing dapil, kapasitas mereka serta pergaulan mereka dimasyarakat, dari segi pendanaan/finansial, penggalangan suara dari pengurus partai dari desa sampai kabupaten untuk menaikkan elektabilitas partai.

Pertanyaan No 2,

Salah satu persyaratan yang harus dimiliki untuk menjadi Kader/Pengurus/Caleg adalah adanya standar kriteria tentang kompetensi bagaimana dengan pelaksanaannya?

Jawab,

49

Pada mulannya dilaksanakan sesusai dengan sk DPP terutama dari masyarakat

luar untuk masuk di NasDem, tetapi untuk sekarang sudah tidak dilaksanakan.

Pertanyaan No 3,

Bagaimana dengan keadaan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia

yang ada di NasDem Kota Bandar Lampung saat ini?

Jawab,

Berdasarkan susunan pengurus dalam waktu dekat ini akan diadakan rektruksisasi

setelah diadakannya kongres karena pengurus sudah lama tidak adanya perubahan

diinternal Nasdem terutama menjelang pilkada tahun 2020.

Wawancara 3

**Identitas Informan** 

Nama : Afrizal

Jabatan : Anggota DPRD Kota Bandar Lampung, Periode 2019-2024

Hari/Tanggal: Rabu, 25 September 2019

Waktu : Pkl. 13.10 wib

Tempat : DPD Kota NasDem Bandar Lampung

Pertanyaan No 1,

Apa pendapat saudara tentang Strategi mempersiapkan kompetensi kader-kader

dan Sumber Daya Manusia NasDem untuk menghadapi pemilu 2019 sehingga

memperoleh 5 besar Kursi di DPRD kota Bandar Lampung?

Jawab,

Membangun komunikasi dengan masyarakat terutama di dapilnya jauh hari

sebelum pelaksanaan pilkada terutama generasi muda/milenial untuk memilih

NasDem, melaksanakan berbagai kegiatan keolahragaan dan instruksi dari pusat

adalah NasDem melakukan politik anti mahar, melakukan politik

restorasi/perubahan.

Pertanyaan No 2,

Salah satu persyaratan yang harus dimiliki untuk menjadi Kader/Pengurus/Caleg adalah adanya standar kriteria tentang kompetensi bagaimana dengan pelaksanaannya?

Jawab,

Karena masih baru menjadi anggota Dewan belum mengetahui tentang adanya standar kompetensi yang disyaratkan oleh NasDem.

Pertanyaan No 3,

Bagaimana dengan keadaan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia yang ada di NasDem Kota Bandar Lampung saat ini?

Jawab,

Melihat dari sk tersebut sudah sesuai baik berpengalam organisasi dan tepat dengan jabatan mereka.

#### Wawancara 4

**Identitas Informan** 

Nama : Naldi Rinara S, Rizal SE. MM,

Jabatan : Anggota DPRD Kota Bandar Lampung, Periode 2019-2024

Hari/Tanggal: 25 September 2019

Waktu : Pkl. 13.20 wib

Tempat : DPD Kota NasDem Bandar Lampung

Pertanyaan No 1,

Apa pendapat saudara tentang Strategi mempersiapkan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia NasDem untuk menghadapi pemilu 2019 sehingga memperoleh 5 besar Kursi di DPRD kota Bandar Lampung?

Jawab,

Yang pertama adalah membesarkan partai terutama ditingkatan kota/kabupaten terutama partai Identitas tentang NasDem melalui baliho, iklan-iklan dan dikemas atau dibrending, menempatkan caleg didapil yang sesuai terutama kekuatan dan pendanaan untuk pemenangan NasDem.

Pertanyaan No 2,

Salah satu persyaratan yang harus dimiliki untuk menjadi Kader/Pengurus/Caleg adalah adanya standar kriteria tentang kompetensi bagaimana dengan pelaksanaannya?

Jawab,

Untuk menjadi caleg ada wawancara tentang kesiapan ditiap-tiap dapil untuk memenangkan NasDem, polanya/strateginya yang akan dipakai.

Pertanyaan No 3,

Bagaimana dengan keadaan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia yang ada di NasDem Kota Bandar Lampung saat ini?

Jawab,

Dari nama-nama yang ada di sk adalah mereka sebagai tulang punggung dari NasDem dan sudah sesuai dengan kompetensi mereka.

### Wawancara 5

Identitas Informan

Nama : Tig Eri Prabowo

Jabatan : Anggota DPRD Kota Bandar Lampung, Periode 2019-2024

Hari/Tanggal: Rabu, 25 September 2019

Waktu : Pkl. 13.40 wib

Tempat : DPD Kota NasDem Bandar Lampung

Pertanyaan No 1,

Apa pendapat saudara tentang Strategi mempersiapkan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia NasDem untuk menghadapi pemilu 2019 sehingga memperoleh 5 besar Kursi di DPRD kota Bandar Lampung?

Jawab,

penguatan identitas partai NasDem terutama ketokohan Seorang Surya Paloh dan soialisasi kemasyarakat tentang program-program NasDem.

Pertanyaan No 2,

Salah satu persyaratan yang harus dimiliki untuk menjadi Kader/Pengurus/Caleg adalah adanya standar kriteria tentang kompetensi bagaimana dengan pelaksanaannya?

Jawab,

Menjadi penting karena menjadi garda terdepan dalam masyarakat untuk memperkenalkan NasDem dan harus sesuai dengan bidangnya.

Pertanyaan No 3,

Bagaimana dengan keadaan kompetensi kader-kader dan Sumber Daya Manusia yang ada di NasDem Kota Bandar Lampung saat ini?

Jawab,

Mereka adalah orang-orang generasi muda/milenial yang akan membawa harapan baru/restorasi untuk memajukan NasDem dengan gagasan-gagasan/ide dan semangat anak muda khususnya di Bandar Lampung agar lebih baik dan maju dimasa yang akan datang.

Dari resume wawancara didapatkan Kata Kunci Kompetensi Ideal menurut Kamus Kompetensi Spancer & Spancer sebagaimana terlampir, adalah sebagai berikut: Penguatan partai/konsolidasi di daerah pemilihan (dapil) masing-masing, Mengenalkan diri ke masyarakat tentang program-program pembangunan, Menyerap aspirasi masyarakat untuk diimplementasikan, Menghitung kekuatan dan kelemahan para calon legeslatif, Melaksanakan restrukturisasi pengurus partai, Membangun komunikasi dengan masyarakat sebelum pelaksanaan pemilu legislatif.

Tabel 4.2 Kompetensi Ideal

# 4.2.2 Kompetensi Ideal

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer	L e v	Uraian
		& Spencer	e l	
1	Penguatan	SEMANGAT UNTUK	4	Terus berusaha untuk
	partai/konsolidasi di	BEPRESTASI atau		memperbaiki kinerja
	daerah pemilihan	UNTUK		Mempunyai kebijakan
	(dapil) masing-	MENCAPAI TARGET		dalam sistem
	masing	KERJA		kerja, atau dalam kebiasaan
		( ACHIEVEMENT		kerjanya sendiri untuk
		ORIENTATION, ACH)		memperbaiki kinerja
		Dimensi A: Intensitas		(menetapkan target kerja
		dan Kelengkapan		selalu meningkat dari
				waktu ke waktu, misalnya
				mengerjakan sesuatu
				dengan lebih baik, cepat,
				dengan biaya yang lebih
				murah,
				lebih efisien, meningkatkan
				kualitas, kepuasan
				konsumen, semangat
				pendapatan),
				tanpa menetapkan suatu
				target / tujuan tertentu pada
				awal kerjanya
		Dimensi B. Dampak	6	Mempengaruhi perusahaan
		prestasi /usaha yang		dalam skala besar
		dilakukan, besarnya		
		pengaruh (berlaku jika		
		level kompetensi ACH A		
		3 atau lebih)		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer	L e	Uraian
110	Kata Kulici	-	v e	Uraian
		& Spencer	l	
		Dimensi C. Derajat	2	Hal baru untuk organisasi.
		inovasi, usaha membuat		Mampu melaksanakan
		sesuatu yang baru,		performansi dengan hal-hal
		berbeda		baru dan berbeda ( yang
		baik tindakan ide, dalam		belum pernah dilakukan
		konteks pekerjaan		sebelumnya oleh
		organisasi		perusahaan
		( berlaku untuk level		tersebut, namun bukan hal
		kompetensi ACH A 3		yang baru di dalam industri
		atau lebih)		yang bersangkutan)
		PROAKTIF	4	Melakukan tindakan
		(INITIATIVE, INT)		antisipatif untuk lebih dari
		Dimensi A. Waktu :		2 bulan kedepan.
		Berkisar dari keputusan		Menciptakan kesempatan
		yang diambil untuk		atau meminimasi masalah-
		waktu lampau,		masalah potensial dengan
		sekarang atau peluang		usaha –usaha khusus ekstra
		masa yang akan datang		(merencanakan program-
				program baru, mengadakan
				perjalanan khusus dan
				sebagainya) yang
				dilakukan untuk 1-2 bulan
				berikutnya

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Dimensi B	1 1	Melakukan usaha ekstra.
		Dorongan dari dalam diri		Bekerja lembur, bekerja,
		sendiri, besarnya usaha		dimalam hari dan
		yang dilakukan yang		sebagainya untuk
		berhubungan		menyelesaikan tugas,
		dalam suatu pekerjaan		meskipun tidak diharuskan
				/ diminta
		MENCARI	4	Menghubungi pihak pihak
		INFORMASI		lain. Menghubungi pihak
		(INFORMATION		lain yang tidak terlibat
		SEEKING, INFO)		secara personal untuk
				mengetahui perspektif
				mereka mengenai,
				informasi yang
				melatar belakangi,
				pengalaman (ini sering
				dilakukan tetapi tidak
				penting, bentuk
				pemanfaatan hubungan
				yang dibina sebelumnya).
		KESADARAN	2	Memahami struktur
		BERORGANISASI		infomal dalam organisasi.
		(ORGANITATIONAL		Memahami dan bisa
		AWARENESS, OA)		memanfaatkan
		Dimensi A. Kedalam		jalur dan struktur informal
		pemahaman organisasi		(mampu mengidentifikasi
				aktor kunci, orang yang
				bisa
				mempengarui keputusan
				dsb.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		5 5	<u>l</u>	
		Dimensi B. Keluasaan	7	Pemerintah negara,
		dari pemahaman		organisasi politis atau
		organisasi		profesional
		MEMBANGUN	2	Membuat kontrak yang
		HUBUNGAN KERJA		berhubungan dengan
		(RELATIONSHIP		pekerjaan.
		BUILDING) RB		Mempertahankan
		Dimensi A. Intensitas		hubungan pekerjan (dalam
		tindakan yang dilakukan		hal ini maksudnya untuk
		untuk mempengaruhi		hal yang berkaitan dengan
		orang lain		pekerjaan ).Termasuk
				obrolan yang tidak
				terstruktur, tetapi masih
				mengenai
				hubungan dengan
				pekerjaan.
		Dimensi B. Luasnya	6	Pemerintah kota, organisasi
		dampak dalam		politis atau profesional
		membangun hubungan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		KEMAMPUAN	2	Memberi pengarahan
		MENGARAHKAN		secara detil. Memberikan
		/MEMBERIKAN		pengarahan tugas secara
		PERINTAH		cermat, langkah demi
		(DIRECTIVINESS,		langkah dan menutup
		DIR)		peluang untuk pemikiran
		Dimensi A. Intesitas		cara kerja yang
		pengarahan		berbeda, atau
				memerintahkan secara
				spesifik. (Bila perintah ini
				digunakan untuk
				meningkatkan skill orang
				lain, disebut sebagai
				pembangun.
				Bila digunakan untuk
				memposisikan dirinya
				sendiri, lihat pada
				kepemimpinan tim. Disini
				tujuan
				utamanya adalah pekerjaan
				selesai.
		Dimensi B.	3	Banyaknya bawahan (lebih
		Banyaknya dan tingkatan		dari 6 orang)
		orang yang diarahkan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		KERJA SAMA	4	Meminta input. Selalu
		KELOMPOK		mencari input dari
		(TEAM WORK), TW		kecakapan orang lain
		Dimensi A.Intesitas dan		(terutama bawahan).
		kesungguhan dalam		Meminta pendapat dan ide
		mendorong kerja		untuk menentukan
		kelompok		keputusan, mengundang
				seluruh anggota tim untuk
				saling berkontribusi.
		Dimensi B.Ukuran team	4	Departemen besar secara
		yang dilibatkan		keseluruhan (kira-kira 16-
				50).
		Dimensi C	4	Mengajak orang lain
		Besarnya usaha atau		mengerjakan lebih dari
		inisiatif untuk		sekedar pekerjaan rutin.
		mendorong kerja		(termasuk level ini bila
		kelompok		yang diajak adalah seluruh
				komponen organisasi.
				Tidak termasuk bila
				memang bertugas untuk
				melakukan hal itu, kecuali
				bawahan tersebut tidak
				sesuai dengan deskripsi
				pekerjaan yang jelas)
		Dimensi B. Ukuran	4	Memikirkan masalah yang
		permasalahan yang		sedang dihadapi. Dapat
		dihadapi		termasuk unit kerja
		-		berukuran sedang,
				beberapa, dan yang cukup
				besar.
			<u> </u>	

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		BERPIKIR	2	Menggunakan rumusan
		KONSEPTUAL		sederhana. Menggunakan
		(CONCEPTUAL		akal sehat, pengalaman
		THINKING, CT)		masalah lalu untuk
		Dimensi A.		mengidentifikasi situasi
		Kompleksitas dan		atau masalah. Melihat
		keaslian konsep/gagasan		kesamaan antara
				pemasalahan sekarang dan
				masalah lalu.
		Dimensi B. Ukuran	3	Memikirkan masalah yang
		permasalahan yang		dihadapi. Dapat termasuk
		dihadapi		unit kerja berukuran
				sedang , beberapa
				penjualan,dan penjualan
				yang cukup besar.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		KEAHLIAN	1	Dasar. sangat sederhana,
		TEKNIKAL/		tugas berulang yang dapat
		PROFESIONAL/		dipelajari dalam beberapa
		MANAJERIAL		jam atau beberapa hari,
		(EXPERTISE, EXP)		seperti pekerja tidak
		Dimensi A. Kedalam		terampil dengan tenaga.
		pengetahuan		
		Dimensi B. Luas	2	Unit fungsi kerja homogen
		keahlian manajerial		Lini: Lini pertama adalah
				supervisor dari dari unit
				kerja dimana pegawai
				melaksanakan aktifitas
				yang serupa seperti
				supevisor produksi atau
				manager area
				penjualan.
				Staf: Menyatukan
				pelayanan staf yang
				berhubungan seperti
				perencana produksi,
				analisis finansial.
				Tim/manaki namimaia
				Tim/proyek: pemimpin dengan unit yang homogen
				seperti pemimpin operator
				atau pengembangan software.
				sortware.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer  Dimensi C. Penguasaan keilmuan	L e v e l 1	Memelihara pengetahuan teknis yang dimiliki. Selalu sadar akan tekhnologi baru dan secara aktif mengupgrade skill yang dimiliki
		Dimensi D. Penyebaran Pengetahuan yamg dimiliki	1	Menjawab pertanyaan.  Membagi pengetahuan / informasi terkini dalam peran sebagai ahli.
		PENGENDALIAN DIRI (SELF-CONTROL, SCT)	4	Mengelola stress dengan efektif. Menggunakan teknik manajemen stress untuk menghindari reaksi yang berlebihan secara efektif.
		Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan	2	Belajar dari kesalahan diri sendiri. Menganalisa perfomansi diri dan mengerti kesalahannya,dan melakukan perbaikan"karena saya ceroboh".

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer  FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk	L e v e l 4	Uraian  Menyesuaikan strategi, dan tujuan diri sendiri , sesuai dengan situasi.
		beradaptasi  Dimensi B. Kecepatan bertindak	1	Perubahan jangka panjang dan terencana (lebih dari 1
		KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)	3	bulan)  Menyatakan manfaat dan komitmen. Mengerti dan mendukung misi dan tujuan organisasi. Menyelaraskan kebutuhan pribadi dengan kebutuhan organisasi,mengerti kebutuhan bekerja sama untuk mencapai hasil yang lebih besar.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
2	Mengenalkan diri ke	SEMANGAT UNTUK	4	Terus berusaha untuk
	masyarakat tentang	BEPRESTASI atau		memperbaiki kinerja
	program-program	UNTUK MENCAPAI		Mempunyai kebijakan
	pembangunan	TARGET KERJA		dalam sistem
		(ACHIEVEMENT		kerja, atau dalam kebiasaan
		ORIENTATION, ACH)		kerjanya sendiri untuk
		Dimensi A: Intensitas		memperbaiki kinerja
		dan Kelengkapan		(menetapkan target kerja
				selalu meningkat dari
				waktu ke waktu, misalnya
				mengerjakan sesuatu
				dengan lebih baik, cepat,
				dengan biaya yang lebih
				murah,
				lebih efisien, meningkatkan
				kualitas, kepuasan
				konsumen, semangat
				pendapatan),
				tanpa menetapkan suatu
				target / tujuan tertentu pada
				awal kerjanya
		Dimensi B. Dampak	5	Mempengaruhi perusahaan
		prestasi /usaha yang		yang cukup besar dalam
		dilakukan, besarnya		skala menengah. (atau
		pengaruh (berlaku jika		suatu divisi dalam
		level kompetensi ACH A		perusahaan besar).
		3 atau lebih)		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Dimensi C. Derajat	1 2	Hal baru untuk organisasi.
		inovasi, usaha membuat		Mampu melaksanakan
		sesuatu yang baru,		performansi dengan hal-hal
		berbeda		baru dan berbeda ( yang
		baik tindakan ide, dalam		belum pernah dilakukan
		konteks pekerjaan		sebelumnya oleh
		organisasi		perusahaan
		( berlaku untuk level		tersebut, namun bukan hal
		kompetensi ACH A 3		yang baru di dalam industri
		atau lebih )		yang bersangkutan)
		PROAKTIF	4	Melakukan tindakan
		(INITIATIVE, INT)		antisipatif untuk lebih dari
		Dimensi A. Waktu :		2 bulan kedepan.
		Berkisar dari keputusan		Menciptakan kesempatan
		yang diambil untuk		atau meminimasi masalah-
		waktu lampau, sekarang		masalah potensial dengan
		atau peluang masa yang		usaha-usaha khusus ekstra
		akan datang		(merencanakan program-
				program baru, mengadakan
				perjalanan khusus dan
				sebagainya) yang
				dilakukan untuk 1-2 bulan
				berikutnya

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e l	Uraian
		Dimensi B.  Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan  MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO)	3	Mengerjakan perkerjaan lebih dari yang diperintahkan. Memulai dan melaksanakan tugas- tugas atau proyek baru  Menghubungi pihak pihak lain. Menghubungi pihak lain yang tidak terlibat secara personal untuk mengetahui perspektif mereka mengenai, informasi yang melatar belakangi, pengalaman (ini sering dilakukan tetapi tidak
				dilakukan tetapi tidak penting, bentuk pemanfaatan hubungan yang dibina sebelumnya).

Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
	Berdasarkan Spancer	e v	
	& Spencer	e l	
	DAMPAK &	2	Melakukan satu tindakan
	PENGARUH		persuaif. Tidak berusaha
	(IMPACT AND		melakukan tindakan
	INFLUENCE, IMP)		khusuuntuk meningkatkan
	Dimensi A.Tindakan		kertertarikan orang lain
	untuk mempengaruhi		terhadap ide yang
	orang lain		disampaikanMeyakinkan
	(Jumlah & kesulitan		orang lain dengan langkah
	tindakan).		persuasif langsung dalam
			suatu diskusatau persentasi,
			misalnya menampilkan
			alasan, data, tujuan yang
			lebih besar; menggunakan
			contoh - contoh kongkrit,
			alat bantu visual,
			demonstrasi dan
			sebagainya.
	Dimensi B. Keluasan	6	Pemerintah kota, organisasi
	dari pengaruh yang		politis atau profesional
	ditimbulkan, pemahaman		
	atau jaringan		
	MEMBANGUN	6	Sering melakukan kegiatan
	HUBUNGAN KERJA		sosial/kontak sosial. Sering
	(RELATIONSHIP		mengadakan kegiatan
	BUILDING) RB		untuk membina
	Dimensi A. Intensitas		persahabatan dengan teman
	tindakan yang dilakukan		atau konsumen diluar
	untuk mempengaruhi		lingkungan kerja, di klub
	orang lain		atau restoran dsb.
	Kata Kunci	Berdasarkan Spancer & Spencer  DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A. Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan).  Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan  MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi	Berdasarkan Spancer & Spencer  DAMPAK & 2 PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A. Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan).  Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan  MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Dimensi B. Luasnya	6	Pemerintah kota, organisasi
		dampak dalam		politis atau profesional
		membangun hubungan		
		KEMAMPUAN	2	Memberi pengarahan
		MENGARAHKAN		secara detil. Memberikan
		/MEMBERIKAN		pengarahan tugas secara
		PERINTAH		cermat
		(DIRECTIVINESS,		langkah demi langkah dan
		DIR)		menutup peluang untuk
		Dimensi A. Intesitas		pemikiran cara kerja yang
		pengarahan		berbeda, atau
				memerintahkan secara
				spesifik. (Bila perintah ini
				digunakan untuk
				meningkatkan skill orang
				lain, disebut sebagai
				pembangun. Bila
				digunakan untuk
				memposisikan dirinya
				sendiri, lihat pada
				kepemimpinan tim. Disini
				tujuan
				utamanya adalah pekerjaan
				selesai.
		Dimensi B.	3	Banyaknya bawahan (lebih
		Banyaknya dan tingkatan		dari 6 orang)
		orang yang diarahkan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spance	e v	
		& Spencer	e	
		KERJA SAM		Membangun tim.
		KELOMPOK (TEA	М	Menciptakan suasana
		WORK), TW		bersahabat, moral yang
		Dimensi A.Intesitas d	ın	baik, kerjasama
		kesungguhan dala	m	(menciptakan identitas
		mendorong ke	ja	grup). Menjaga
		kelompok		kelangsungan hidup
				kelompok.
		Dimensi B. Ukuran tea	m   4	Departemen besar secara
		yang dilibatkan		keseluruhan.(kira-kira 16-
				50).
		Dimensi C	4	Mengajak orang lain
		Besarnya usaha at	ıu	mengerjakan lebih dari
		inisiatif unt	ık	sekedar pekerjaan rutin.
		mendorong ke	ja	(termasuk level ini bila
		kelompok		yang diajak adalah seluruh
				komponen organisasi.
				Tidak termasuk bila
				memang bertugas untuk
				melakukan hal itu, kecuali
				bawahatersebut tidak
				sesuai dengan deskripsi
				pekerjaan yang jelas)

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		BERPIKIR ANALITIS	3	Melihat hubungan
		(ANALITICAL		bertingkat. Menganalisa
		THINKING, AT)		beberapa bagian dari suatu
		Dimensi A.		situasiatau permasalahan.
		Kompleksitas Analisis		Memecah persoalan
		atau tingkat kesulitan		menjadi bagian-bagian
		analisis		yang dapat dikelola
				sistematis. Mampu
				memprediksi konsekuensi
				dari suatu tindakan. Secara
				umum mengantisipasi
				hambatan dan selalu
				berpikir kedepan/langkah
				berikutnya.
		Dimensi B. Ukuran	4	Memikirkan performansi
		Permasalahan Yang		keseluruhan organisasi.
		dihadapi		Termasuk performansi dari
				devisi besar dari suatu
				perusahaan besar, atau
				keseluruhan perusahaan
				berukuran kecil.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e l	Uraian
		PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko	3	Menyatakan rasa percaya diri atas kemampuannya.  Memandang diri sebagai ahli, orginisator, atau penggerak utama.  Membandingkan diri dengan orang lain, mengungkapkan rasa percaya diri berdasarkan pertimbangan kemampuanya sendiri.
		Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan	2	Belajar dari kesalahan diri sendiri. Menganalisa perfomansi diri dan mengerti kesalahannya,dan melakukan perbaikan''karena saya ceroboh''.
		FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi	3	Menyesuaikan taktik pada situasi / orang yang berbeda. Merubah tingkah laku atau pendekatan sesuai dengan situasi atau orang yang dihadapi.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		KOMITMEN	3	Menyatakan manfaat dan
		TERHADAP		komitmen. Mengerti dan
		ORGANISASI		mendukung misi dan
		(ORGANITATIONAL		tujuan
		COMMITMENT,OC)		organisasi. Menyelaraskan
				kebutuhan pribadi dengan
				kebutuhan
				organisasi,mengerti
				kebutuhan bekerja sama
				untuk mencapai hasil yang
				lebih besar.
3	Menyerap aspirasi	SEMANGAT UNTUK	4	Terus berusaha untuk
	masyarakat untuk	BEPRESTASI atau		memperbaiki kinerja
	diimplementasikan	UNTUK		Mempunyai kebijakan
		MENCAPAI TARGET		dalam sistem kerja, atau
		KERJA		dalam kebiasaan kerjanya
		(ACHIEVEMENT		sendiri untuk memperbaiki
		ORIENTATION, ACH)		kinerja (menetapkan target
		Dimensi A: Intensitas		kerja selalu meningkat dari
		dan Kelengkapan		waktu ke waktu, misalnya
				mengerjakan sesuatu
				dengan lebih baik, cepat,
				dengan biaya yang lebih
				murah, lebih efisien,
				meningkatkan kualitas,
				kepuasan konsumen,
				semangat pendapatan),
				tanpa menetapkan suatu
				target / tujuan tertentu pada
				awal kerjanya.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Dimensi B. Dampak	<u>l</u>	Mempengaruhi satu
		prestasi /usaha yang		departemen lebih dari ( 15
		dilakukan, besarnya		orang).Mampu
		pengaruh		meningkatkan
		1		
		(berlaku jika level		penjualan dalam jumlah
		kompetensi ACH A 3		yang cukup besar atau
		atau lebih)		komitmen yang cukup
				besar bagi
				perusahaan.
		Dimensi C. Derajat	2	Hal baru untuk organisasi.
		inovasi, usaha membuat		Mampu melaksanakan
		sesuatu yang baru,		performansi dengan hal-hal
		berbeda		baru dan berbeda ( yang
		baik tindakan ide, dalam		belum pernah dilakukan
		konteks pekerjaan		sebelumnya oleh
		organisasi		perusahaan
		( berlaku untuk level		tersebut, namun bukan hal
		kompetensi ACH A 3		yang baru di dalam industri
		atau lebih)		yang bersangkutan)

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		PROAKTIF	1 4	Melakukan tindakan
		(INITIATIVE, INT)		antisipatif untuk lebih dari
		Dimensi A. Waktu:		2 bulan kedepan.
		Berkisar dari keputusan		Menciptakan
		yang diambil untuk		kesempatan atau
		waktu lampau,		meminimasi masalah-
		sekarang atau peluang		masalah potensial dengan
		masa yang akan datang		usaha-usaha
				khusus ekstra
				(merencanakan program-
				program baru, mengadakan
				perjalanan
				khusus dan sebagainya)
				yang dilakukan untuk 1-2
				bulan berikutnya
		Dimensi B	3	Mengerjakan perkerjaan
		Dorongan dari dalam diri		lebih dari yang
		sendiri, besarnya usaha		diperintahkan. Memulai
		yang dilakukan yang		dan
		berhubungan		melaksanakan tugas-tugas
		dalam suatu pekerjaan		atau proyek baru.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		MENCARI	4	Menghubungi pihak pihak
		INFORMASI		lain. Menghubungi pihak
		(INFORMATION		lain yang tidak terlibat
		SEEKING,INFO)		secara personal untuk
				mengetahui perspektif
				mereka mengenai,
				informasi yang melatar-
				belakangi, pengalaman (ini
				sering dilakukan tetapi
				tidak penting, bentuk
				pemanfaatan hubungan
				yang dibina sebelumnya).
		DAMPAK &	2	Melakukan satu tindakan
		PENGARUH		persuaif. Tidak berusaha
		(IMPACT AND		melakukan tindakan
		INFLUENCE, IMP)		khusus
		Dimensi A.Tindakan		untuk meningkatkan
		untuk mempengaruhi		kertertarikan orang lain
		orang lain		terhadap ide yang
		(Jumlah & kesulitan		disampaikan.
		tindakan).		Meyakinkan orang lain
				dengan langkah persuasif
				langsung dalam suatu
				diskusi
				atau persentasi, misalnya
				menampilkan alasan, data,
				tujuan yang lebih besar;
				menggunakan contoh -
				contoh kongkrit , alat bantu
				visual, demonstrasi dan
				sebagainya.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Dimensi B. Keluasan	1 6	Pemerintah kota, organisasi
			0	
		dari pengaruh yang		politis atau profesional
		ditimbulkan, pemahaman		
		atau Jaringan		
		MEMBANGUN	6	Sering melakukan kegiatan
		HUBUNGAN KERJA		sosial/kontak sosial. Sering
		(RELATIONSHIP		mengadakan kegiatan
		BUILDING) RB		untuk membina
		Dimensi A. Intensitas		persahabatan dengan teman
		tindakan yang dilakukan		atau konsumen diluar
		untuk mempengaruhi		lingkungan kerja, di klub
		orang lain		atau restoran dsb.
		Dimensi B. Luasnya	6	Pemerintah kota, organisasi
		dampak dalam		politis atau profesional
		membangun hubungan		

PERINTAH  (DIRECTIVINESS, DIR)  Dimensi A. Intesitas pengarahan  Dimensi A. Intesitas pengarahan  atau memerintahkan s spesifik. (Bila perinta digunakan meningkatkan skill lain, disebut se pembangun.	erikan secara demi nutup ikiran beda,
KEMAMPUAN  KEMAMPUAN  MENGARAHKAN  MEMBERIKAN  PERINTAH  (DIRECTIVINESS,  DIR)  Dimensi A. Intesitas  pengarahan  atau memerintahkan s  spesifik. (Bila perinta  digunakan  meningkatkan skill  lain, disebut se  pembangun.	erikan secara demi nutup ikiran beda,
MENGARAHKAN  /MEMBERIKAN  PERINTAH  (DIRECTIVINESS,  DIR)  Dimensi A. Intesitas  pengarahan  atau memerintahkan s  spesifik. (Bila perinta  digunakan  meningkatkan skill  lain, disebut se  pembangun.	erikan secara demi nutup ikiran beda,
/MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan  atau memerintahkan sepesifik. (Bila perintati digunakan meningkatkan skill lain, disebut sepembangun.	demi nutup ikiran
PERINTAH  (DIRECTIVINESS, DIR)  Dimensi A. Intesitas pengarahan  D	demi nutup ikiran beda,
(DIRECTIVINESS, DIR)  Dimensi A. Intesitas pengarahan  pengarahan  langkah dan me peluang untuk pem cara kerja yang ber atau memerintahkan s spesifik. (Bila perinta digunakan meningkatkan skill lain, disebut se pembangun.	nutup ikiran beda,
DIR)  Dimensi A. Intesitas  pengarahan  pengarahan  atau memerintahkan s  spesifik. (Bila perinta  digunakan  meningkatkan skill  lain, disebut se  pembangun.	ikiran beda,
Dimensi A. Intesitas pengarahan  cara kerja yang ber atau memerintahkan s spesifik. (Bila perinta digunakan meningkatkan skill lain, disebut se pembangun.	beda,
pengarahan atau memerintahkan si spesifik. (Bila perinta digunakan meningkatkan skill lain, disebut se pembangun.	
spesifik. (Bila perinta digunakan meningkatkan skill lain, disebut se pembangun.	ecara
digunakan meningkatkan skill lain, disebut se pembangun.	
meningkatkan skill lain, disebut se pembangun.	ıh ini
lain, disebut se pembangun.	untuk
pembangun.	orang
	bagai
	Bila
digunakan	untuk
memposisikan d	irinya
sendiri, lihat	pada
kepemimpinan tim. l	Disini
tujuan utamanya a	dalah
pekerjaan selesai.	
Dimensi B. 3 Banyaknya bawahan	(lebih
Banyaknya dan tingkatan dari 6 orang)	
orang yang diarahkan	
KERJA SAMA 6 Membangun	tim.
KELOMPOK Menciptakan su	asana
(TEAM WORK), TW bersahabat, moral	yang
Dimensi A.Intesitas dan baik, kerjasama	
kesungguhan dalam (menciptakan ide	ntitas
mendorong kerja grup). Me	njaga
kelompok kelangsungan	<i>3 C</i>
kelompok.	hidup

No F	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		Dimensi B.Ukuran team	4	Departemen besar secara
		yang dilibatkan		keseluruhan.(kira-kira 16-
				50).
		Dimensi C	4	Mengajak orang lain
		Besarnya usaha atau		mengerjakan lebih dari
		inisiatif untuk		sekedar pekerjaan rutin. (
		mendorong kerja		termasuk level ini bila
		kelompok		yang diajak adalah seluruh
				komponen organisasi.
				Tidak
				termasuk bila memang
				bertugas untuk melakukan
				hal itu, kecuali bawahan
				tersebut tidak sesuai
				dengan deskripsi pekerjaan
				yang jelas)
		BERPIKIR ANALITIS	3	Melihat hubungan
		(ANALITICAL		bertingkat. Menganalisa
		THINKING, AT)		beberapa bagian dari suatu
		Dimensi A.		situasi atau permasalahan.
		Kompleksitas Analisis		Memecah persoalan
		atau tingkat kesulitan		menjadi bagian-bagian
		analisis		yang dapat dikelola
				sistematis. Mampu
				memprediksi konsekuensi
				dari suatu tindakan. Secara
				umum mengantisipasi
				hambatan dan selalu
				berpikir kedepan / langkah
				berikutnya.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e	Uraian
		Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi	4	Memikirkan performansi keseluruhan organisasi. Termasuk performansi dari devisi besar dari suatu perusahaan besar, atau keseluruhan perusahaan berukuran kecil.
		PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko	3	Menyatakan rasa percaya diri atas kemampuannya.  Memandang diri sebagai ahli, orginisator, atau penggerak utama. Membandingkan diri dengan orang lain mengungkapan rasa percaya diri berdasarkan pertimbangan kemampuanya sendiri.
		Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan	2	Belajar dari kesalahan diri sendiri. Menganalisa perfomansi diri dan mengerti kesalahannya,dan melakukan perbaikan"karena saya ceroboh".

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		FLEKSIBILITAS	3	Menyesuaikan taktik pada
		(FLEXIBILITY,FLX)		situasi / orang yang
		Dimensi A. Besarnya		berbeda. Merubah tingkah
		perubahan yang		laku atau pendekatan
		dilakukan untuk		sesuai dengan situasi atau
		beradaptasi		orang yang dihadapi.
		KOMITMEN	3	Menyatakan manfaat dan
		TERHADAP		komitmen. Mengerti dan
		ORGANISASI		mendukung misi dan
		(ORGANITATIONAL		tujuan organisasi.
		COMMITMENT,OC)		Menyelaraskan kebutuhan
				pribadi dengan kebutuhan
				organisasi, mengerti
				kebutuhan bekerja sama
				untuk mencapai hasil yang
				lebih besar.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
4	Menghitung	SEMANGAT UNTUK	1 4	Terus berusaha untuk
	kekuatan dan	BEPRESTASI atau		memperbaiki kinerja
	kelemahan para	UNTUK		Mempunyai kebijakan
	calon legeslatif	MENCAPAI TARGET		dalam sistem kerja, atau
		KERJA		dalam kebiasaan kerjanya
		(ACHIEVEMENT		sendiri untuk memperbaiki
		ORIENTATION, ACH)		kinerja (menetapkan target
		Dimensi A: Intensitas		kerja selalu meningkat dari
		dan Kelengkapan		waktu ke waktu, misalnya
				mengerjakan sesuatu
				dengan lebih baik, cepat,
				dengan biaya yang lebih
				murah,lebih efisien,
				meningkatkan kualitas,
				kepuasan konsumen,
				semangat pendapatan),
				tanpa menetapkan suatu
				target / tujuan tertentu pada
				awal kerjanya.
		D D. D. 1	4	
		Dimensi B. Dampak	4	Mempengaruhi satu
		prestasi /usaha yang		departemen lebih dari ( 15
		dilakukan, besarnya		orang).Mampu meningkatkan
		pengaruh (berlaku jika level		penjualan dalam jumlah
		kompetensi ACH A 3		yang cukup besar atau
		atau lebih		komitmen yang cukup
		aaa 100111		besar bagi
				perusahaan.
				perusanaan.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		Dimensi C. Derajat	2	Hal baru untuk organisasi.
		inovasi, usaha membuat		Mampu melaksanakan
		sesuatu yang baru,		performansi dengan hal-hal
		berbeda		baru dan berbeda ( yang
		baik tindakan ide, dalam		belum pernah dilakukan
		konteks pekerjaan		sebelumnya oleh
		organisasi		perusahaan
		( berlaku untuk level		tersebut, namun bukan hal
		kompetensi ACH A 3		yang baru di dalam industri
		atau lebih )		yang bersangkutan)
		PROAKTIF	4	Melakukan tindakan
		(INITIATIVE, INT)		antisipatif untuk lebih dari
		Dimensi A. Waktu:		2 bulan kedepan.
		Berkisar dari keputusan		Menciptakakesempatan
		yang diambil untuk		atau meminimasi masalah-
		waktu lampau,		masalah potensial dengan
		sekarang atau peluang		usaha-usaha khusus ekstra
		masa yang akan datang		(merencanakan program-
				program baru, mengadakan
				perjalanan khusus dan
				sebagainya) yang
				dilakukan untuk 1-2 bulan
				berikutnya
		Dimensi B	3	Mengerjakan perkerjaan
		Dorongan dari dalam diri	3	lebih dari yang
		sendiri , besarnya usaha		diperintahkan. Memulai
		yang dilakukan yang		dan
		berhubungan		melaksanakan tugas-tugas
		dalam suatu pekerjaan		atau proyek baru.
		daram suatu pekerjaan		atau proyek varu.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		MENCARI INFORMASI	4	Menghubungi pihak pihak
		(INFORMATION		lain. Menghubungi pihak
		SEEKING, INFO)		lain yang tidak terlibat
				secara personal untuk
				mengetahui perspektif
				mereka mengenai,
				informasi yang
				melatar belakangi,
				pengalaman (ini sering
				dilakukan tetapi tidak
				penting, bentuk
				pemanfaatan hubungan
				yang dibina sebelumnya).
		DAMPAK &	2	Melakukan satu tindakan
		PENGARUH		persuaif. Tidak berusaha
		(IMPACT AND		melakukan tindakan
		INFLUENCE, IMP)		khususuntuk meningkatkan
		Dimensi A.Tindakan		kertertarikan orang lain
		untuk mempengaruhi		terhadap ide yang
		orang lain		disampaikan Meyakinkan
		(Jumlah & kesulitan		orang lain dengan langkah
		tindakan).		persuasif langsung dalam
				suatu diskusiatau
				persentasi, misalnya
				menampilkan alasan, data,
				tujuan yang lebih besar;
				menggunakan contoh -
				contoh kongkrit, alat bantu
				visual, demonstrasi dan
				sebagainya.

No Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
	Berdasarkan Spancer	e v	
	& Spencer	e	
	Dimensi B. Keluasan	1 6	Pemerintah kota, organisasi
	dari pengaruh yang		politis atau profesional
	ditimbulkan ,		
	pemahaman atau		
	Jaringan.		
	KESADARAN	2	Memahami struktur
	BERORGANISASI		infomal dalam organisasi.
	(ORGANITATIONAL		Memahami dan bisa
	AWARENESS,OA)		memanfaatkan jalur dan
	Dimensi A. Kedalam		struktur informal (mampu
	pemahaman organisasi		mengidentifikasi aktor
			kunci, orang yang bisa
			mempengarui keputusan
			dsb.
	Dimensi B. Keluasaan	7	Pemerintah negara,
	dari pemahaman		organisasi politis atau
	organisasi		profesional
	MEMBANGUN	2	Membuat kontrak yang
	HUBUNGAN KERJA		berhubungan dengan
	(RELATIONSHIP		pekerjaan.
	BUILDING) RB		Mempertahankan
	Dimensi A. Intensitas		hubungan pekerjan (dalam
	tindakan yang dilakukan		hal ini maksudnya untuk
	untuk mempengaruhi		hal yang berkaitan dengan
	orang lain		pekerjaan). Termasuk
			obrolan yang tidak
			terstruktur, tetapi masih
			mengenai hubungan
			dengan pekerjaan.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e	Uraian
		Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan.  KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan	6	Pemerintah kota, organisasi politis atau profesional  Membangun tim.  Menciptakan suasana bersahabat, moral yang baik, kerjasama
		kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok  Dimensi B.Ukuran team	4	(menciptakan identitas grup). Menjaga kelangsungan hidup kelompok.
		yang dilibatkan  Dimensi C	4	Departemen besar secara keseluruhan.(kira-kira 16-50).  Mengajak orang lain
		Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok	+	mengerjakan lebih dari sekedar pekerjaan rutin. (termasuk level ini bila yang diajak adalah seluruh komponen organisasi. Tidak termasuk bila memang
				bertugas untuk melakukan hal itu, kecuali bawahan tersebut tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang jelas)

No	Kata Kunci	Jenis Komp	etensi	L	Uraian
		Berdasarkan	Spancer	e v	
		& Spencer		e	
		BERPIKIR ANA	ALITIS	3	Melihat hubungan
		(ANALITICAL			bertingkat. Menganalisa
		THINKING, AT	Γ)		beberapa bagian dari suatu
		Dimensi	A.		situasi atau permasalahan.
		Kompleksitas	Analisis		Memecah persoalan
		atau tingkat	kesulitan		menjadi bagian-bagian
		analisis			yang dapat dikelola
					sistematis. Mampu
					memprediksi konsekuensi
					dari suatu tindakan. Secara
					umum mengantisipasi
					hambatan dan selalu
					berpikir kedepan / langkah
					berikutnya.
		Dimensi B.	Ukuran	4	Memikirkan performansi
		Permasalahan	Yang		keseluruhan organisasi.
		dihadapi			Termasuk performansi dari
					devisi besar dari suatu
					perusahaan besar, atau
					keseluruhan perusahaan
					berukuran kecil.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		PERCAYA DIRI (SELF-	3	Menyatakan rasa percaya
		CONFIDENCE,SCF)		diri atas kemampuannya.
		Dimensi A. Keyakinan		Memandang diri sebagai
		terhadap diri sendiri		ahli, orginisator, atau
		dalam menghadap		penggerak utama.
		tantangan		Membandingkan diri
		atau resiko		dengan orang lain
				mengungkapan rasa
				percaya diri berdasarkan
				pertimbangan
				kemampuanya sendiri.
		Dimensi B. Tanggung	2	Belajar dari kesalahan diri
		jawab yang diambil		sendiri. Menganalisa
		dalam menghadapi		perfomansi diri dan
		kegagalan		mengerti kesalahannya,dan
				melakukan perbaikan
				"karena saya ceroboh".
		FLEKSIBILITAS	3	Menyesuaikan taktik pada
		(FLEXIBILITY,FLX)		situasi / orang yang
		Dimensi A. Besarnya		berbeda. Merubah tingkah
		perubahan yang		laku atau pendekatan
		dilakukan untuk		sesuai dengan situasi atau
		beradaptasi		orang yang dihadapi.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		KOMITMEN	<u>1</u>	Menyatakan manfaat dan
		TERHADAP		komitmen. Mengerti dan
		ORGANISASI		mendukung misi dan
		(ORGANITATIONAL		tujuan organisasi.
		COMMITMENT,OC)		Menyelaraskan kebutuhan
		·		pribadi dengan kebutuhan
				organisasi, mengerti
				kebutuhan bekerja sama
				untuk mencapai hasil yang
				lebih besar.
5	Melaksanakan	SEMANGAT UNTUK	4	Terus berusaha untuk
	restrukturisasi	BEPRESTASI atau		memperbaiki kinerja
	pengurus partai	UNTUK		Mempunyai kebijakan
		MENCAPAI TARGET		dalam sistem kerja, atau
		KERJA		dalam kebiasaan kerjanya
		( ACHIEVEMENT		sendiri untuk memperbaiki
		ORIENTATION, ACH)		kinerja (menetapkan target
		Dimensi A: Intensitas		kerja selalu meningkat dari
		dan Kelengkapan		waktu ke waktu, misalnya
				mengerjakan sesuatu
				dengan lebih baik, cepat,
				dengan biaya yang lebih
				murah, lebih efisien,
				meningkatkan kualitas,
				kepuasan konsumen,
				semangat pendapatan),
				tanpa menetapkan suatu
				target / tujuan tertentu pada
				awal kerjanya

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		Dimensi B. Dampak	6	Mempengaruhi perusahaan
		prestasi /usaha yang		dalam skala besar
		dilakukan, besarnya		
		pengaruh (berlaku jika		
		level kompetensi ACH A		
		3 atau lebih).		
		Dimensi C. Derajat	2	Hal baru untuk organisasi.
		inovasi, usaha membuat		Mampu melaksanakan
		sesuatu yang baru,		performansi dengan hal-hal
		berbeda		baru dan berbeda ( yang
		baik tindakan ide, dalam		belum pernah dilakukan
		konteks pekerjaan		sebelumnya oleh
		organisasi		perusahaan tersebut,
		(berlaku untuk level		namun bukan hal yang
		kompetensi ACH A 3		baru di dalam industri yang
		atau lebih)		bersangkutan)
		PROAKTIF	4	Melakukan tindakan
		(INITIATIVE, INT)		antisipatif untuk lebih dari
		Dimensi A. Waktu:		2 bulan kedepan.
		Berkisar dari keputusan		Menciptakan kesempatan
		yang diambil untuk		atau meminimasi masalah-
		waktu lampau, sekarang		masalah potensial dengan
		atau peluang masa yang		usaha-usaha khusus ekstra
		akan datang		(merencanakan program-
				program baru, mengadakan
				perjalanan khusus dan
				sebagainya) yang
				dilakukan untuk 1-2 bulan
				berikutnya.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e	
		& Spencer	v e l	
		Dimensi B	1	Bekerja mandiri secara
		Dorongan dari dalam diri		independen. Melakukan
		sendiri, besarnya usaha		pekerjaan tanpa
		yang dilakukan yang		pengawasan yang konstan.
		berhubungan dalam suatu		
		pekerjaan		
		MENCARI	4	Menghubungi pihak pihak
		INFORMASI		lain. Menghubungi pihak
		(INFORMATION		lain yang tidak terlibat
		SEEKING,INFO)		secara personal untuk
				mengetahui perspektif
				mereka mengenai,
				informasi yang melatar-
				belakangi, pengalaman (ini
				sering dilakukan tetapi
				tidak penting, bentuk
				pemanfaatan hubungan
				yang dibina sebelumnya).
		KESADARAN	2	Memahami struktur
		BERORGANISASI		infomal dalam organisasi.
		(ORGANITATIONAL		Memahami dan bisa
		AWARENESS,OA)		memanfaatkan jalur dan
		Dimensi A. Kedalam		struktur informal (mampu
		pemahaman organisasi		mengidentifikasi aktor
				kunci, orang yang bisa
				mempengarui keputusan
				dsb.
		Dimensi B. Keluasaan	7	Pemerintah negara,
		dari pemahaman		organisasi politis atau
		organisasi		profesional

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		MEMBANGUN	2	Membuat kontrak yang
		HUBUNGAN KERJA		berhubungan dengan
		(RELATIONSHIP		pekerjaan.
		BUILDING) RB		Mempertahankan
		Dimensi A. Intensitas		hubungan pekerjan (dalam
		tindakan yang dilakukan		hal ini maksudnya untuk
		untuk mempengaruhi		hal yang berkaitan dengan
		orang lain		pekerjaan). Termasuk
				obrolan yang tidak
				terstruktur, tetapi masih
				mengenai hubungan
				dengan pekerjaan.
		Dimensi B. Luasnya	6	Pemerintah kota, organisasi
		dampak dalam		politis atau profesional
		membangun hubungan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		YED CAN EDYLAN	1	1.6
		KEMAMPUAN	2	Memberi pengarahan
		MENGARAHKAN		secara detil. Memberikan
		/MEMBERIKAN		pengarahan tugas secara
		PERINTAH		cermat langkah demi
		(DIRECTIVINESS,		langkah dan menutup
		DIR)		peluang untuk pemikiran
		Dimensi A. Intesitas		cara kerja yang berbeda,
		pengarahan		atau memerintahkan secara
				spesifik. (Bila perintah ini
				digunakan untuk
				meningkatkan skill orang
				lain, disebut sebagai
				pembangun. Bila
				digunakan untuk
				memposisikan dirinya
				sendiri, lihat pada
				kepemimpinan tim. Disini
				tujuan utamanya adalah
				pekerjaan selesai.
		Dimensi B.	3	Banyaknya bawahan (lebih
		Banyaknya dan tingkatan		dari 6 orang)
		orang yang diarahkan		

& Spencer e l Dimensi B.Ukuran team 4 Departemen	
Dimensi B.Ukuran team 4 Departemen	
	besar secara
yang dilibatkan keseluruhan.(	kira-kira 16-
50).	
	, .
Dimensi C 4 Mengajak	orang lain
Besarnya usaha atau mengerjakan	
inisiatif untuk sekedar peker	
	evel ini bila
	adalah seluruh
komponen	organisasi.
	masuk bila
memang be	
	al itu, kecuali
	ersebut tidak
sesuai deng pekerjaan yar	gan deskripsi
BERPIKIR ANALITIS 3 Melihat	hubungan
(ANALITICAL bertingkat.	Menganalisa
	gian dari suatu
	permasalahan.
Kompleksitas Analisis Memecah	persoalan
	bagian-bagian
analisis yang dapa	
sistematis.	Mampu
memprediksi	konsekuensi
dari suatu tin	dakan. Secara
umum r	mengantisipasi
hambatan	dan selalu
berpikir kede	epan / langkah
berikutnya.	

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e	Uraian
		Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi	3	Memikirkan masalah yang sedang dihadapi. Dapat termasuk unit kerja berukuran sedang, beberapa, penjualan, dan penjualan yang cukup besar.
		PENGENDALIAN DIRI (SELF- CONTROL,SCT)	3	Bersikap tenang ingin marah sekali, merasa frustasi, atau stress, tapi mengendalikan ekspresi dan tindakan dengan tenang
		FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi.	4	Menyesuaikan strategi, dan tujuan diri sendiri , sesuai dengan situasi.
		Dimensi B. Kecepatan bertindak	1	Perubahan jangka panjang dan terencana (lebih dari 1 bulan).

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		KOMITMEN	3	Menyatakan manfaat dan
		TERHADAP		komitmen. Mengerti dan
		ORGANISASI		mendukung misi dan
		(ORGANITATIONAL		tujuan organisasi.
		COMMITMENT,OC)		Menyelaraskan kebutuhan
				pribadi dengan kebutuhan
				organisasi, mengerti
				kebutuhan bekerja sama
				untuk mencapai hasil yang
				lebih besar.
6	Membangun	SEMANGAT UNTUK	4	Terus berusaha untuk
	komunikasi dengan	BEPRESTASI atau		memperbaiki kinerja
	masyarakat sebelum	UNTUK		Mempunyai kebijakan
	pelaksanaan pemilu	MENCAPAI TARGET		dalam sistem kerja, atau
	legislatif	KERJA		dalam kebiasaan kerjanya
		(ACHIEVEMENT		sendiri untuk memperbaiki
		ORIENTATION, ACH)		kinerja (menetapkan target
		Dimensi A: Intensitas		kerja selalu meningkat dari
		dan Kelengkapan		waktu ke waktu, misalnya
				mengerjakan sesuatu
				dengan lebih baik, cepat,
				dengan biaya yang lebih
				murah, lebih efisien,
				meningkatkan kualitas,
				kepuasan konsumen,
				semangat pendapatan),
				tanpa menetapkan suatu
				target / tujuan tertentu pada
				awal kerjanya.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e	
		& Spencer	v e	
		Dimensi B. Dampak	<u>1</u>	Mempengaruhi perusahaan
		•	3	
		prestasi /usaha yang		yang cukup besar dalam
		dilakukan, besarnya		skala menengah. (atau
		pengaruh (berlaku jika		suatu divisi dalam
		level kompetensi ACH A		perusahaan besar).
		3 atau lebih)		
		Dimensi C. Derajat	2	Hal baru untuk organisasi.
		inovasi, usaha membuat		Mampu melaksanakan
		sesuatu yang baru,		performansi dengan hal-hal
		berbeda		baru dan berbeda ( yang
		baik tindakan ide, dalam		belum pernah dilakukan
		konteks pekerjaan		sebelumnya oleh
		organisasi		perusahaan tersebut,
		(berlaku untuk level		namun bukan hal yang
		kompetensi ACH A 3		baru di dalam industri yang
		atau lebih )		bersangkutan)
		PROAKTIF	4	Melakukan tindakan
		(INITIATIVE, INT)		antisipatif untuk lebih dari
		Dimensi A. Waktu :		2 bulan kedepan.
		Berkisar dari keputusan		Menciptakan kesempatan
		yang diambil untuk		atau meminimasi masalah-
		waktu lampau,		masalah potensial dengan
		sekarang atau peluang		usaha-usaha khusus ekstra
		masa yang akan datang		(merencanakan program-
				program baru, mengadakan
				perjalanan khusus dan
				sebagainya) yang
				dilakukan untuk 1-2 bulan
				berikutnya .
				-

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan	e v	
		Spancer & Spencer	e l	
		Dimensi B  Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha	3	Mengerjakan perkerjaan lebih dari yang diperintahkan. Memulai
		yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan		dan melaksanakan tugas- tugas atau proyek baru.
		MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO)	4	Menghubungi pihak pihak lain. Menghubungi pihak lain. Menghubungi pihak lain yang tidak terlibat secara personal untuk mengetahui perspektif mereka mengenai, informasi yang melatarbelakangi, pengalaman (ini sering dilakukan tetapi tidak penting, bentuk pemanfaatan hubungan yang dibina sebelumnya).

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan	e v	
		Spancer & Spencer	e l	
		DAMPAK &	2	Melakukan satu tindakan
		PENGARUH		persuaif. Tidak berusaha
		(IMPACT AND		melakukan tindakan
		INFLUENCE, IMP)		khusus untuk
		Dimensi A.Tindakan		meningkatkan kertertarikan
		untuk mempengaruhi		orang lain terhadap ide
		orang lain		yang disampaikan.
		(Jumlah & kesulitan		Meyakinkan orang lain
		tindakan)		dengan langkah persuasif
				langsung dalam suatu
				diskusi atau persentasi,
				misalnya menampilkan
				alasan, data, tujuan yang
				lebih besar; menggunakan
				contoh - contoh kongkrit ,
				alat bantu visual,
				demonstrasi dan
				sebagainya.
		Dimensi B. Keluasan	6	Pemerintah kota, organisasi
		dari pengaruh yang		politis atau profesional
		ditimbulkan, pemahaman		
		atau jaringan		
		MEMBANGUN	6	Sering melakukan kegiatan
		HUBUNGAN KERJA		sosial/kontak sosial. Sering
		(RELATIONSHIP		mengadakan kegiatan
		BUILDING) RB		untuk membina
		Dimensi A. Intensitas		persahabatan dengan teman
		tindakan yang dilakukan		atau konsumen diluar
		untuk mempengaruhi		lingkungan kerja, di klub
		orang lain		atau restoran dsb.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L e	Uraian
		Berdasarkan Spancer & Spencer	v e	
		Dimensi B. Luasnya	1 6	Pemerintah kota, organisasi
		dampak dalam		politis atau profesional
		membangun hubungan		
		KEMAMPUAN	2	Memberi pengarahan
		MENGARAHKAN		secara detil. Memberikan
		/MEMBERIKAN		pengarahan tugas secara
		PERINTAH		cermat langkah demi
		(DIRECTIVINESS,		langkah dan menutup
		DIR)		peluang untuk pemikiran
		Dimensi A. Intesitas		cara kerja yang berbeda,
		pengarahan		atau memerintahkan secara
				spesifik. (Bila perintah ini
				digunakan untuk
				meningkatkan skill orang
				lain, disebut sebagai
				pembangun. Bila
				digunakan untuk
				memposisikan dirinya
				sendiri, lihat pada
				kepemimpinan tim. Disini
				tujuan utamanya adalah
				pekerjaan selesai.
		Dimensi B.	3	Banyaknya bawahan (lebih
		Banyaknya dan tingkatan		dari 6 orang)
		orang yang diarahkan		5S)

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan	e v	
		Spancer & Spencer	e	
		KERJA SAMA	1 6	Membangun tim.
			0	8
		KELOMPOK		Menciptakan suasana
		(TEAM WORK), TW		bersahabat, moral yang
		Dimensi A.Intesitas dan		baik, kerjasama
		kesungguhan dalam		(menciptakan identitas
		mendorong kerja		grup). Menjaga
		kelompok		kelangsungan hidup
				kelompok.
		Dimensi B. Ukuran team	4	Departemen besar secara
		yang dilibatkan		keseluruhan (kira-kira 16-
				50)
		Dimensi C	4	Mengajak orang lain
		Besarnya usaha atau		mengerjakan lebih dari
		inisiatif untuk		sekedar pekerjaan rutin.
		mendorong kerja		(termasuk level ini bila
		kelompok		yang diajak adalah seluruh
				komponen organisasi.
				Tidak termasuk bila
				memang bertugas untuk
				melakukan hal itu, kecuali
				bawahan tersebut tidak
				sesuai dengan deskripsi
				pekerjaan yang jelas )
				penerjaan jang jeras )

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan	e v	
		Spancer & Spencer	e	
		DEDDIKED ANALYTIK	1	
		BERPIKIR ANALITIS	3	Melihat hubungan
		(ANALITICAL		bertingkat. Menganalisa
		THINKING, AT)		beberapa bagian dari suatu
		Dimensi A.		situasi atau permasalahan.
		Kompleksitas Analisis		Memecah persoalan
		atau tingkat kesulitan		menjadi bagian-bagian
		analisis		yang dapat dikelola
				sistematis. Mampu
				memprediksi konsekuensi
				dari suatu tindakan. Secara
				umum mengantisipasi
				hambatan dan selalu
				berpikir kedepan / langkah
				berikutnya.
		Dimensi B. Ukuran	4	Memikirkan performansi
		Permasalahan Yang		keseluruhan organisasi.
		dihadapi		Termasuk performansi dari
				devisi besar dari suatu
				perusahaan besar, atau
				keseluruhan perusahaan
				berukuran kecil.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L e	Uraian
		Berdasarkan	v	
		Spancer & Spencer	e l	
		PERCAYA DIRI (SELF-	3	Menyatakan rasa percaya
		CONFIDENCE,SCF)		diri atas kemampuannya.
		Dimensi A. Keyakinan		Memandang diri sebagai
		terhadap diri sendiri		ahli, orginisator, atau
		dalam menghadap		penggerak utama.
		tantangan atau resiko		Membandingkan diri
				dengan orang lain
				mengungkapan rasa
				percaya diri berdasarkan
				pertimbangan
				kemampuanya sendiri.
		Dimensi B. Tanggung	2	Belajar dari kesalahan diri
		jawab yang diambil		sendiri. Menganalisa
		dalam menghadapi		perfomansi diri dan
		kegagalan		mengerti
				kesalahannya,dan
				melakukan
				perbaikan''karena saya
				ceroboh"
		FLEKSIBILITAS	3	Menyesuaikan taktik pada
		(FLEXIBILITY, FLX)		situasi/orang yang
		Dimensi A. Besarnya		berbeda. Merubah tingkah
		perubahan yang		laku atau pendekatan
		dilakukan untuk		sesuai dengan situasi atau
		beradaptasi		orang yang dihadapi.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
			l	
		KOMITMEN	3	Menyatakan manfaat dan
		TERHADAP		komitmen. Mengerti dan
		ORGANISASI		mendukung misi dan
		(ORGANITATIONAL		tujuan organisasi.
		COMMITMENT, OC)		Menyelaraskan kebutuhan
				pribadi dengan kebutuhan
				organisasi, mengerti
				kebutuhan bekerja sama
				untuk mencapai hasil yang
				lebih besar

Dari resume wawancara didapatkan Kata Kunci Kompetensi Aktual menurut Kamus Kompetensi Spancer & Spancer sebagaimana terlampir, adalah sebagai berikut: Penguatan partai/konsolidasi di daerah pemilihan (dapil) masing-masing, Mengenalkan diri ke masyarakat tentang program-program pembangunan, Menyerap aspirasi masyarakat untuk diimplementasikan, Menghitung kekuatan dan kelemahan para calon legeslatif, Melaksanakan restrukturisasi pengurus partai, Membangun komunikasi dengan masyarakat sebelum pelaksanaan pemilu legislatif

Tabel 4.3 kompetensi Aktual

## 4.2.3 Kompetensi Aktual

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan	e v	
		Spancer & Spencer	e l	
1	Penguatan	SEMANGAT UNTUK	0	Berfokus pada tugas yang
	partai/konsol	BEPRESTASI atau		diberikan. Memberikan usahanya
	idasi	UNTUK		dengan fokus pada tugas yang
	di daerah	MENCAPAI TARGET		dengan prestasi rata rata. Tidak
	pemilihan	KERJA		diperlukan suatu inisiatif untuk
	(dapil)	(ACHIEVEMENT		memulai suatu tugas atau cara
	masing-	ORIENTATION, ACH)		kerja yang baru <i>Tidak berlaku</i> .
	masing	Dimensi A: Intensitas dan		Atau tidak berusaha untuk
		Kelengkapan		mempengarui atau membujuk
				orang lain.
		Dimensi B. Dampak	2	Mempengaruhi satu atau dua
		prestasi/usaha yang		orang lain. Mampu
		dilakukan, besarnya		menumbuhkan komitmen
		pengaruh (berlaku jika		finansial (pendapatan/
		level kompetensi ACH A		penghematan) yang kecil saja bagi
		3 atau lebih).		perusahaan.
		Dimensi C. Derajat	1	Hal baru untuk organisasi.
		inovasi, usaha membuat		Mampu melaksanakan
		sesuatu yang baru,		performansi dengan hal-hal
		berbeda baik tindakan		baru dan berbeda ( yang belum
		ide, dalam konteks		pernah dilakukan sebelumnya
		pekerjaan organisasi		oleh perusahaan tersebut, namun
		(berlaku untuk level		bukan hal yang baru di dalam
		kompetensi ACH A 3 atau		industri yang bersangkutan)
		lebih)		

PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang	0	Tidak dapat diaplikasikan atau tidak perlu inisiatif. Perlu pengawasan terus menerus
Dimensi B  Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan	0	Bekerja mandiri secara independen. Melakukan pekerjaan tanpa pengawasan yang konstan.
MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO)	0	Tidak diperlukan. tidak mencari informasi tambahan selain yang diberikan kepadanya
KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS, OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi	0	Nonpolitis. Merespon kebutuhan / permintaan yang dinyatakan secara eksplisit, terfokus pada bagaimana melaksanakan apa yang menjadi tugasnya dan tidak memperdulikan/tidak memperjuangkan kepentingan kelompok / ' klik ' dalam perusahaan / organisasi.
Dimensi B. Keluasaan dari pemahaman organisasi	2	Unit kerja atau team proyek

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		MEMBANGUN	1 1	Menerima undangan.
		HUBUNGAN KERJA		Menerima undangan atau
		(RELATIONSHIP		tawaran persahabatan lainya,
		BUILDING) RB		tapi tidak mengembangkan
		Dimensi A. Intensitas		tawaran tersebut untuk
		tindakanyang dilakukan		membangun hubungan kerja.
		untuk mempengaruhi		j
		orang.		
		Dimensi B. Luasnya	2	Unit keja team proyek
		dampak dalam		3 1 3
		membangun hubungan		
		KEMAMPUAN	0	Tidak memberi perintah.
		MENGARAHKAN		Atau tidak memberikan
		/MEMBERIKAN		pengarahan seperti yang
		PERINTAH		diharapkan (ataupun tidak )
		(DIRECTIVINESS,		dalam jabatan ini, pada level
		DIR)		ini manager kerap
		Dimensi A. Intesitas		memberikan perintah yang
		pengarahan		kurang jelas meski
				disampaikan secara langsung.
				Gejala utamanya bawahan
				tidak mengetahui apa yang
				harus dilakukan.
		Dimensi B.	3	Banyaknya bawahan (lebih
		Banyaknya dan tingkatan		dari 6 orang)
		orang yang diarahkan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		KERJA SAMA	<u>l</u>	Kooperatif. Berpartisifasi
			1	
		KELOMPOK		dengan sepenuh hati,
		(TEAM WORK), TW		mendukung keputusan
		Dimensi A.Intesitas dan		tim,menyelesaikan tugasnya
		kesungguhan dalam		yang memberikan andil bagi
		mendorong kerja		tim.
		kelompok		
		Dimensi B.Ukuran team	4	Departemen besar secara
		yang dilibatkan		keseluruhan (kira-kira 16-50).
		Dimensi C	4	Departemen besar secara
		Besarnya usaha atau		keseluruhan (kira-kira 16-50).
		inisiatif untuk		
		mendorong kerja		
		kelompok		
		BERPIKIR ANALITIS	0	Tidak berlaku atau tidak ada.
		(ANALITICAL		Melaksanakan segala sesuatu
		THINKING, AT)		yang ada atau diperintahkan,
		Dimensi A.		atau melakukan apa yang
		Kompleksitas Analisis		diatur oleh orang lain
		atau tingkat kesulitan		
		analisis		
		Dimensi B. Ukuran	2	Memikirkan unit kerja kecil
		Permasalahan Yang		atau melibatkan penjualan
		dihadapi		skala sedang, atau salah
				satu aspek dari unit yang
				lebih besar
				ieom vesai

		PENGENDALIAN DIRI	0	Menghindari stress.
		(SELF-		Menghindari situasi atau
		CONTROL,SCT)		menghindari orang yang
				dapat menimbulkan emosi
		PERCAYA DIRI	0	Tidak berlaku atau
		(SELF-		menghidari tantangan. Tidak
		CONFIDENCE,SCF)		percaya diri
		Dimensi A. Keyakinan		
		terhadap diri sendiri		
		dalam menghadap		
		tantangan atau resiko		
		FLEKSIBILITAS	0	Selalu mengikuti prosedur
		(FLEXIBILITY,FLX)		
		Dimensi A. Besarnya		
		perubahan yang		
		dilakukan untuk		
		beradaptasi		
		KOMITMEN	1	Usaha aktif . Melakukan
		TERHADAP		usaha aktif dalam
		ORGANISASI		menyesuiakan diri dan
		(ORGANITATIONAL		menghormati norma
		COMMITMENT,OC)		organisasi
2	Mengenalkan diri	SEMANGAT UNTUK	0	Berfokus pada tugas yang
	ke masyarakat	BEPRESTASI atau		diberikan. Memberikan
	tentang program-	UNTUK		usahanya dengan fokus pada
	program	MENCAPAI TARGET		tugas yang dengan prestasi
	pembangunan	KERJA		rata rata. Tidak diperlukan
		(ACHIEVEMENT		suatu inisiatif untuk memulai
		ORIENTATION, ACH)		suatu tugas atau cara kerja
		Dimensi A: Intensitas		yang baru
		dan Kelengkapan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		Dimensi B. Dampak	2	Mempengaruhi satu atau dua
		prestasi /usaha yang		orang lain. Mampu
		dilakukan, besarnya		menumbuhkan komitmen
		pengaruh (berlaku jika		finansial (pendapatan/
		level kompetensi ACH A		penghematan) yang kecil saja
		3 atau lebih)		bagi perusahaan
		Dimensi C. Derajat	1	Hal baru untuk pekerjaan
		inovasi, usaha membuat		atau unit kerja. Mampu
		sesuatu yang baru,		melakukan hal-hal tertentu
		berbeda baik tindakan		(untuk meningkatkan
		ide, dalam konteks		performansi) yang belum
		pekerjaan organisasi		pernah dilakukan untuk
		(berlaku untuk level		pekerjaan tertentu, namun
		kompetensi ACH A 3		mungkin sudah dilakukan
		atau lebih)		dibagian lain perusahaan
		PROAKTIF	0	Tidak dapat diaplikasikan
		(INITIATIVE, INT)		atau tidak perlu inisiatif.
		Dimensi A. Waktu :		Perlu pengawasan terus
		Berkisar dari keputusan		menerus
		yang diambil untuk		
		waktu lampau, sekarang		
		atau peluang masa yang		
		akan datang		
		Dimensi B	0	Bekerja mandiri secara
		Dorongan dari dalam diri		independen. Melakukan
		sendiri, besarnya usaha		pekerjaan tanpa pengawasan
		yang dilakukan yang		yang konstan.
		berhubungan dalam		
		suatu pekerjaan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		MENCARI INFORMASI	0	Tidak diperlukan. tidak
		(INFORMATION		mencari informasi tambahan
		SEEKING, INFO)		selain yang diberikan
				kepadanya
		DAMPAK &	0	Tidak berlaku. Atau tidak
		PENGARUH		berusaha untuk mempengarui
		(IMPACT AND		atau membujuk orang
		INFLUENCE, IMP)		lain.
		Dimensi A.Tindakan		
		untuk 0 mempengaruhi		
		orang lain.		
		(Jumlah & kesulitan		
		tindakan).		
		Dimensi B. Keluasan	2	Unit kerja atau proyek
		dari pengaruh yang		
		ditimbulkan,		
		pemahaman atau		
		jaringan		
		MEMBANGUN	1	Menerima undangan.
		HUBUNGAN KERJA		Menerima undangan atau
		(RELATIONSHIP		tawaran persahabatan lainya,
		BUILDING) RB		tapi tidak mengembangkan
		Dimensi A. Intensitas		tawaran tersebut untuk
		tindakan yang dilakukan		membangun hubungan kerja.
		untuk mempengaruhi		
		orang lain		
		Dimensi B. Luasnya	1	Satu orang lain
		dampak dalam	1	Satu Orang lam
		membangun hubungan		
		memoangun nubungan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		KEMAMPUAN	0	Tidak memberi perintah.
		MENGARAHKAN		Atau tidak memberikan
		/MEMBERIKAN		pengarahan seperti yang
		PERINTAH		diharapkan (ataupun tidak )
		(DIRECTIVINESS,		dalam jabatan ini, pada level
		DIR)		ini manager kerap
		Dimensi A. Intesitas		memberikan perintah yang
		pengarahan		kurang jelas meski
				disampaikan secara langsung.
				Gejala utamanya bawahan
				tidak mengetahui apa yang
				harus dilakukan.
		Dimensi B.	1	Satu orang bawahan (atau
		Banyaknya dan tingkatan		siswa,atau konsumen)
		orang yang diarahkan		
		KERJA SAMA	1	Kooperatif. Berpartisifasi
		KELOMPOK		dengan sepenuh hati,
		(TEAM WORK), TW		mendukung keputusan
		Dimensi A.Intesitas dan		tim,menyelesaikan tugasnya
		kesungguhan dalam		yang memberikan andil bagi
		mendorong kerja		tim.
		kelompok		
		Dimensi B.Ukuran team	1	Kecil, kelompok, informal 3-8
		yang dilibatkan		orang. Termasuk kelompok
				persahabatan. ( level ini
				jarang terjadi pada situasi
				kerja, tapi berguna untuk
				mewawancara lulusan baru)

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Diament C	1	M 1 '1 11'1 1 '
		Dimensi C	1	Memberikan lebih dari
		Besarnya usaha atau		tindakan rutin (sampai
		inisiatif untuk		dengan 4 buah tindakan).
		mendorong kerja		
		kelompok		
		BERPIKIR ANALITIS	1	Menguraikan masalah-
		(ANALITICAL		masalah menjadi bagian-
		THINKING, AT)		bagian / tugas / kegiatan
		Dimensi A.		
		Kompleksitas Analisis		
		atau tingkat kesulitan		
		analisis		
		Dimensi B. Ukuran	1	Memikirkan performansi satu
		Permasalahan Yang		dua orang
		dihadapi		
		PERCAYA DIRI	3	Tidak berlaku atau
		(SELF-		menghidari tantangan. Tidak
		CONFIDENCE,SCF)		percaya diri.
		Dimensi A. Keyakinan		
		terhadap diri sendiri		
		dalam menghadap		
		tantangan atau resiko		
		FLEKSIBILITAS	0	Selalu mengikuti prosedur
		(FLEXIBILITY,FLX)		
		KOMITMEN	0	Tidak berlaku atau
		TERHADAP		melakukan upaya minimal
		ORGANISASI		agar tetap dapat bekerja di
		(ORGANITATIONAL		organisasi.
		COMMITMENT,OC)		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
3	Menyerap aspirasi	SEMANGAT UNTUK	0	Berfokus pada tugas yang
	masyarakat untuk	BEPRESTASI atau		diberikan. Memberikan
	diimplementasikan,	UNTUK		usahanya dengan fokus pada
		MENCAPAI TARGET		tugas yang dengan prestasi
		KERJA		rata rata. Tidak diperlukan
		(ACHIEVEMENT		suatu inisiatif untuk memulai
		ORIENTATION, ACH)		suatu tugas atau cara kerja
		Dimensi A: Intensitas		yang baru
		dan Kelengkapan		
		Dimensi B. Dampak	2	Mempengaruhi satu atau dua
		prestasi/usaha yang		orang lain. Mampu
		dilakukan, besarnya		menumbuhkan komitmen
		pengaruh (berlaku jika		finansial (pendapatan/
		level kompetensi ACHA		penghematan) yang kecil saja
		3 atau lebih)		bagi perusahaan
		Dimensi C. Derajat	1	Hal baru untuk pekerjaan
		inovasi, usaha membuat		atau unit kerja. Mampu
		sesuatu yang baru,		melakukan hal-hal tertentu
		berbeda baik tindakan		(untuk meningkatkan
		ide, dalam konteks		performansi) yang belum
		pekerjaan organisasi		pernah dilakukan untuk
		(berlaku untuk level		pekerjaan tertentu, namun
		kompetensi ACH A 3		mungkin sudah dilakukan
		atau lebih)		dibagian lain perusahaan

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		PROAKTIF	0	Tidak dapat diaplikasikan
		(INITIATIVE, INT)		atau tidak perlu inisiatif.
		Dimensi A. Waktu :		Perlu pengawasan terus
		Berkisar dari keputusan		menerus
		yang diambil untuk		menerus
		waktu lampau, sekarang		
		atau peluang masa yang		
		akan datang		
		Dimensi B	0	Bekerja mandiri secara
		Dimensi B  Dorongan dari dalam diri	0	independen. Melakukan
		sendiri, besarnya usaha		pekerjaan tanpa pengawasan
				yang konstan.
				yang konstan.
		suatu pekerjaan  MENCARI	0	Tidak diperlukan. tidak
		INFORMASI	0	1
				mencari informasi tambahan
		(INFORMATION		selain yang diberikan
		SEEKING,INFO)		kepadanya
		DAMDAV	0	Tidah harlaha Atau 41.1.1
		DAMPAK &	0	Tidak berlaku. Atau tidak
		PENGARUH		berusaha untuk mempengarui
		(IMPACT AND		atau membujuk orang lain.
		INFLUENCE, IMP)		
		Dimensi A.Tindakan		
		untuk mempengaruhi		
		orang lain		
		(Jumlah & kesulitan		
		tindakan).		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Dimensi B. Keluasan dari	<u>l</u>	Unit kerja atau proyek
			2	Omi kerja atau proyek
		ditimbulkan, pemahaman		
		atau jaringan	1	16
		MEMBANGUN	1	Menerima undangan.
		HUBUNGAN KERJA		Menerima undangan atau
		(RELATIONSHIP		tawaran persahabatan lainya,
		BUILDING) RB		tapi
		Dimensi A. Intensitas		tidak mengembangkan
		tindakan yang dilakukan		tawaran tersebut untuk
		untuk mempengaruhi		membangun hubungan kerja.
		orang lain		
		Dimensi B. Luasnya	1	Satu orang lain
		dampak dalam	-	Zuiu Siung ium
		membangun hubungan		
		KEMAMPUAN	0	Tidak memberi perintah.
		MENGARAHKAN	O	Atau tidak memberikan
		/MEMBERIKAN		pengarahan seperti yang
		PERINTAH		diharapkan (ataupun tidak)
		(DIRECTIVINESS,		dalam jabatan ini, pada level
		DIR)		ini manager kerap
		Dimensi A. Intesitas		memberikan perintah yang
		pengarahan		kurang jelas meski
		Poliguranan		disampaikan secara langsung.
				Gejala utamanya bawahan
				tidak mengetahui apa yang
				harus dilakukan.
				natus unakukan.
		Dimensi B.	1	Satu orang bawahan (atau
		Banyaknya dan tingkatan		siswa, atau konsumen
		orang yang diarahkan		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		KERJA SAMA	<u>l</u>	Kooperatif. Berpartisifasi
		KELOMPOK		dengan sepenuh hati,
		(TEAM WORK), TW		mendukung keputusan
		Dimensi A. Intesitas dan		tim,menyelesaikan tugasnya
		kesungguhan dalam		yang memberikan andil bagi
		mendorong kerja		tim.
		kelompok		tiii.
		Dimensi B.Ukuran team	1	Kecil, kelompok, informal 3-8
		yang dilibatkan	1	orang. Termasuk kelompok
		yang umbatkan		persahabatan. ( level
				ini jarang terjadi pada situasi
				kerja, tapi berguna untuk
				mewawancara lulusan
				baru)
				oaru)
		Dimensi C	1	Memberikan lebih dari
		Besarnya usaha atau		tindakan rutin ( sampai
		inisiatif untuk		dengan 4 buah tindakan).
		mendorong kerja		<i>3. 3. 3. 3. 3. 3. 3. 3.</i>
		kelompok		
		BERPIKIR ANALITIS	1	Menguraikan masalah -
		(ANALITICAL		masalah menjadi bagian -
		THINKING, AT)		bagian / tugas / kegiatan.
		Dimensi A.		
		Kompleksitas Analisis		
		atau tingkat kesulitan		
		analisis.		
		Dimensi B. Ukuran	1	Memikirkan performansi satu
		Permasalahan Yang		dua orang
		dihadapi		-
		1		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		PERCAYA DIRI	0	Tidak berlaku atau
		(SELF-		menghidari tantangan. Tidak
		CONFIDENCE,SCF)		percaya diri.
		Dimensi A. Keyakinan		percaya um.
		terhadap diri sendiri		
		dalam menghadap		
		tantangan atau resiko.		
		FLEKSIBILITAS	0	Selalu mengikuti prosedur
		(FLEXIBILITY,FLX)		Setum mengmun prosecum
		KOMITMEN	0	Tidak berlaku atau
		TERHADAP		melakukan upaya minimal
		ORGANISASI		agar tetap dapat bekerja di
		(ORGANITATIONAL		organisasi.
		COMMITMENT,OC)		
4	Menghitung	SEMANGAT UNTUK	0	Berfokus pada tugas yang
	kekuatan dan	BEPRESTASI atau		diberikan. Memberikan
	kelemahan para	UNTUK		usahanya dengan fokus pada
	calon legeslatif	MENCAPAI TARGET		tugas yang dengan prestasi
		KERJA		rata rataTidak diperlukan
		(ACHIEVEMENT		suatu inisiatif untuk
		ORIENTATION, ACH)		memulai suatu tugas atau cara
		Dimensi A: Intensitas		kerja yang baru
		dan Kelengkapan		
		Dimensi B. Dampak	2	Mempengaruhi satu atau dua
		prestasi /usaha yang		orang lain. Mampu
		dilakukan, besarnya		menumbuhkan komitmen
		pengaruh (berlaku jika		finansial (pendapatan /
		level kompetensi ACH A		penghematan) yang kecil saja
		3 atau lebih)		bagi perusahaan

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Dimensi C. Derajat	1 1	Hal baru untuk pekerjaan
		inovasi, usaha membuat		atau unit kerja. Mampu
		sesuatu yang baru,		melakukan hal-hal tertentu
		berbeda		(untuk meningkatkan
		baik tindakan ide, dalam		performansi) yang belum
		konteks pekerjaan		pernah dilakukan untuk
		organisasi		pekerjaan
		(berlaku untuk level		tertentu, namun mungkin
		kompetensi ACH A 3		sudah dilakukan dibagian lain
		atau lebih)		perusahaan
		PROAKTIF	0	Tidak dapat diaplikasikan
		(INITIATIVE, INT)		atau tidak perlu inisiatif.
		Dimensi A. Waktu:		Perlu pengawasan terus
		Berkisar dari keputusan		menerus
		yang diambil untuk		
		waktu lampau, sekarang		
		atau peluang masa yang		
		akan datang		
		Dimensi B	0	Bekerja mandiri secara
		Dorongan dari dalam diri		independen. Melakukan
		sendiri, besarnya usaha		pekerjaan tanpa pengawasan
		yang dilakukan yang		yang konstan.
		berhubungan		
		dalam suatu pekerjaan		
		MENCARI	0	Tidak diperlukan. tidak
		INFORMASI		mencari informasi tambahan
		(INFORMATION		selain yang diberikan
		SEEKING,INFO)		kepadanya

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		DAMPAK &	0	Tidak berlaku. Atau tidak
		PENGARUH		berusaha untuk mempengarui
		(IMPACT AND		atau membujuk orang
		INFLUENCE, IMP)		lain.
		Dimensi A.Tindakan		
		untuk mempengaruhi		
		orang lain (Jumlah &		
		kesulitan tindakan).		
		Dimensi B. Keluasan	2	Unit kerja atau proyek
		dari pengaruh yang		
		ditimbulkan ,		
		pemahaman atau		
		jaringan		
		KESADARAN	0	Nonpolitis. Merespon
		BERORGANISASI		kebutuhan / permintaan yang
		(ORGANITATIONAL		dinyatakan secara eksplisit,
		AWARENESS,OA)		terfokus pada bagaimana
		Dimensi A. Kedalam		melaksanakan apa yang
		pemahaman organisasi		menjadi tugasnya dan tidak
				memperdulikan/tidak
				memperjuangkan
				kepentingan kelompok / ' klik
				' dalam
				perusahaan / organisasi.
			_	
		Dimensi B. Keluasaan	2	Unit kerja atau team proyek
		dari pemahaman		
		organisasi		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
		MEMBANGUN	1	Menerima undangan.
		HUBUNGAN KERJA		Menerima undangan atau
		(RELATIONSHIP		tawaran persahabatan lainya,
		BUILDING) RB		tapi
		Dimensi A. Intensitas		tidak mengembangkan
		tindakan yang dilakukan		tawaran tersebut untuk
		untuk mempengaruhi		membangun hubungan kerja.
		orang lain.		
		Dimensi B. Luasnya	2	Unit keja team proyek
		dampak dalam		
		membangun hubungan		
		KERJA SAMA	1	Kooperatif. Berpartisifasi
		KELOMPOK		dengan sepenuh hati,
		(TEAM WORK), TW		mendukung keputusan
		Dimensi A.Intesitas dan		tim,menyelesaikan tugasnya
		kesungguhan dalam		yang memberikan andil bagi
		mendorong kerja		tim.
		kelompok.		
		Dimensi B.Ukuran team	1	Kecil, kelompok, informal 3-8
		yang dilibatkan		orang. Termasuk kelompok
				persahabatan. ( level
				ini jarang terjadi pada situasi
				kerja, tapi berguna untuk
				mewawancara lulusan
				baru)
		Dimensi C. Besarnya	1	Memberikan lebih dari
		usaha atau inisiatif untuk		tindakan rutin ( sampai
		mendorong kerja		dengan 4 buah tindakan).
		kelompok		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		BERPIKIR ANALITIS	1 1	Menguraikan masalah -
		(ANALITICAL	-	masalah menjadi bagian -
		THINKING, AT)		bagian / tugas / kegiatan.
		Dimensi A.		buguan / mgas / negratan
		Kompleksitas Analisis		
		atau tingkat kesulitan		
		analisis		
		Dimensi B. Ukuran	1	Memikirkan performansi satu
		Permasalahan Yang		dua orang
		dihadapi		, and the second
		PERCAYA DIRI	0	Tidak berlaku atau
		(SELF-		menghidari tantangan. Tidak
		CONFIDENCE,SCF		percaya diri.
		Dimensi A. Keyakinan		
		terhadap diri sendiri		
		dalam menghadap		
		tantangan atau resiko		
		FLEKSIBILITAS	0	Selalu mengikuti prosedur
		(FLEXIBILITY,FLX)		
		Dimensi A. Besarnya		
		perubahan yang		
		dilakukan untuk		
		beradaptasi		
		KOMITMEN	0	Tidak berlaku atau
		TERHADAP		melakukan upaya minimal
		ORGANISASI		agar tetap dapat bekerja di
		(ORGANITATIONAL		organisasi.
		COMMITMENT,OC)		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e l	
5	Melaksanakan	SEMANGAT UNTUK	0	Berfokus pada tugas yang
	restrukturisasi	BEPRESTASI atau		diberikan. Memberikan
	pengurus partai	UNTUK MENCAPAI		usahanya dengan fokus pada
		TARGET KERJA		tugas yang dengan prestasi
		(ACHIEVEMENT		rata rata. Tidak diperlukan
		ORIENTATION, ACH)		suatu inisiatif untuk
		Dimensi A: Intensitas		memulai suatu tugas atau cara
		dan Kelengkapan		kerja yang baru
		Dimensi B. Dampak	2	Mempengaruhi satu atau dua
		prestasi /usaha yang		orang lain. Mampu
		dilakukan, besarnya		menumbuhkan
		pengaruh (berlaku jika		komitmenfinansial
		level kompetensi ACH A		(pendapatan / penghematan)
		3 atau lebih)		yang kecil saja bagi
				perusahaan
		Dimensi C. Derajat	1	Hal baru untuk pekerjaan
		inovasi, usaha membuat		atau unit kerja. Mampu
		sesuatu yang baru,		melakukan hal-hal tertentu
		berbeda baik tindakan		(untuk meningkatkan
		ide, dalam konteks		performansi) yang belum
		pekerjaan organisasi		pernah dilakukan untuk
		(berlaku untuk level		pekerjaan tertentu, namun
		kompetensi ACH A 3		mungkin sudah dilakukan
		atau lebih )		dibagian lain perusahaan

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		DD O A WITH	1	T' 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
		PROAKTIF	0	Tidak dapat diaplikasikan
		(INITIATIVE, INT)		atau tidak perlu inisiatif.
		Dimensi A. Waktu :		Perlu pengawasan terus
		Berkisar dari keputusan		menerus
		yang diambil untuk		
		waktu lampau, sekarang		
		atau peluang masa yang		
		akan datang		
		Dimensi B	0	Bekerja mandiri secara
		Dorongan dari dalam diri		independen. Melakukan
		sendiri, besarnya usaha		pekerjaan tanpa
		yang dilakukan yang		pengawasanyang konstan.
		berhubungan dalam		
		suatu pekerjaan		
		MENCARI	0	Tidak diperlukan. tidak
		INFORMASI		mencari informasi tambahan
		( INFORMATION		selain yang diberikan
		SEEKING,INFO)		kepadanya
		DAMPAK &	1	Menyatakan keinginannya
		PENGARUH		tetapi tidak melakukan
		(IMPACT AND		tindakan yang spesifik.
		INFLUENCE, IMP)		Menyatakan keinginannya
		Dimensi A.Tindakan		untuk melihat adanya suatu
		untuk mempengaruhi		pengaruh atau dampak
		orang lain		tertentu yang dapat
		( Jumlah & kesulitan		menghasilkan efek atau
		tindakan).		pengaruh terhadap
				reputasi,status dan
				penampilan.
				r

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		Dimensi B. Keluasan	3	Departemen
			3	Departemen
		dari pengaruh yang ditimbulkan		
		,		
		pemahaman atau		
		jaringan		_
		MEMBANGUN	1	Menerima undangan.
		HUBUNGAN KERJA		Menerima undangan atau
		(RELATIONSHIP		tawaran persahabatan lainya,
		BUILDING) RB		tapi
		Dimensi A. Intensitas		tidak mengembangkan
		tindakan yang dilakukan		tawaran tersebut untuk
		untuk mempengaruhi		membangun hubungan kerja.
		orang lain.		
		Dimensi B. Luasnya	1	Satu orang lain
		dampak dalam		
		membangun hubungan		
		KEMAMPUAN	0	Tidak memberi perintah.
		MENGARAHKAN		Atau tidak memberikan
		/MEMBERIKAN		pengarahan seperti yang
		PERINTAH		diharapkan (ataupun tidak )
		(DIRECTIVINESS,		dalam jabatan ini, pada level
		DIR)		ini manager kerap
		Dimensi A. Intesitas		memberikan perintah yang
		pengarahan		kurang jelas meski
				disampaikan secara langsung.
				Gejala utamanya bawahan
				tidak mengetahui apa yang
				harus dilakukan.
				marus unakukan.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		D	1	
		Dimensi B.	1	Satu orang bawahan (atau
		Banyaknya dan tingkatan		siswa,atau konsumen)
		orang yang diarahkan		
		KERJA SAMA	1	Kooperatif. Berpartisifasi
		KELOMPOK		dengan sepenuh hati,
		(TEAM WORK), TW		mendukung keputusan
		Dimensi A.Intesitas dan		tim,menyelesaikan tugasnya
		kesungguhan dalam		yang memberikan andil bagi
		mendorong kerja		tim.
		kelompok.		
		Dimensi B.Ukuran team	1	Kecil, kelompok, informal 3-8
		yang dilibatkan		orang. Termasuk kelompok
				persahabatan. (level ini jarang
				terjadi pada situasi kerja, tapi
				berguna untuk mewawancara
				lulusan baru)
				iuiusaii vaiu)
		Dimensi C	1	Memberikan lebih dari
		Besarnya usaha atau		tindakan rutin ( sampai
		inisiatif untuk		dengan 4 buah tindakan).
		mendorong kerja		,
		kelompok		
		notompok		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L e	Uraian
		Berdasarkan Spancer		
		& Spencer		
		BERPIKIR ANALITIS	1	Menguraikan masalah -
		(ANALITICAL		masalah menjadi bagian -
		THINKING, AT)		bagian / tugas / kegiatan.
		Dimensi A.		
		Kompleksitas Analisis		
		atau tingkat kesulitan		
		analisis		
		Dimensi B. Ukuran	1	Memikirkan performansi satu
		Permasalahan Yang		dua orang
		dihadapi		
		PERCAYA DIRI	0	Tidak berlaku atau
		(SELF-		menghidari tantangan. Tidak
		CONFIDENCE,SCF)		percaya diri.
		Dimensi A. Keyakinan		
		terhadap diri sendiri		
		dalam menghadap		
		tantangan atau resiko		
		FLEKSIBILITAS	0	Selalu mengikuti prosedur
		(FLEXIBILITY,FLX)		
		Dimensi A. Besarnya		
		perubahan yang		
		dilakukan untuk		
		beradaptasi		
		KOMITMEN	0	Tidak berlaku atau
		TERHADAP		melakukan upaya minimal
		ORGANISASI		agar tetap dapat bekerja di
		(ORGANITATIONAL		organisasi.
		COMMITMENT,OC)		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L e	Uraian
		Berdasarkan Spancer		
		& Spencer	e	
6	Membangun	SEMANGAT UNTUK	0	Berfokus pada tugas yang
	komunikasi dengan	BEPRESTASI atau		diberikan. Memberikan
	masyarakat	UNTUK MENCAPAI		usahanya dengan fokus pada
	sebelum	TARGET KERJA		tugas yang dengan prestasi
	pelaksanaan	(ACHIEVEMENT		rata rata. Tidak diperlukan
	pemilu legislatif	ORIENTATION, ACH)		suatu inisiatif untuk
		Dimensi A: Intensitas		memulai suatu tugas atau cara
		dan Kelengkapan		kerja yang baru
		Dimensi B. Dampak	2	Mempengaruhi satu atau dua
		prestasi /usaha yang		orang lain. Mampu
		dilakukan, besarnya		menumbuhkan komitmen
		pengaruh (berlaku jika		finansial (pendapatan/
		level kompetensi ACH A		penghematan) yang kecil saja
		3 atau lebih)		bagi perusahaan
		Dimensi C. Derajat	1	Hal baru untuk pekerjaan
		inovasi, usaha membuat		atau unit kerja. Mampu
		sesuatu yang baru,		melakukan hal-hal tertentu
		berbeda baik tindakan		(untuk meningkatkan
		ide, dalam konteks		performansi) yang belum
		pekerjaan organisasi		pernah dilakukan untuk
		(berlaku untuk level		pekerjaan tertentu, namun
		kompetensi ACH A 3		mungkin sudah dilakukan
		atau lebih)		dibagian lain perusahaan

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer	e	
		PROAKTIF	0	Tidak dapat diaplikasikan
		(INITIATIVE, INT)		atau tidak perlu inisiatif.
		Dimensi A. Waktu :		Perlu pengawasan terus
		Berkisar dari keputusan		menerus
		yang diambil untuk		
		waktu lampau, sekarang		
		atau peluang masa yang		
		akan datang		
		Dimensi B	0	Bekerja mandiri secara
	Dorongan dari dalam diri			independen. Melakukan
	sendiri , besarnya usaha			pekerjaan tanpa pengawasan
		yang dilakukan yang		yang konstan.
		berhubungan dalam		
		suatu pekerjaan		
		MENCARI	0	Tidak diperlukan. tidak
		INFORMASI		mencari informasi tambahan
		(INFORMATION		selain yang diberikan
		SEEKING, INFO)		kepadanya
		KESADARAN	0	Nonpolitis. Merespon
		BERORGANISASI		kebutuhan / permintaan yang
		(ORGANITATIONAL		dinyatakan secara eksplisit,
		AWARENESS,OA)		terfokus pada bagaimana
		Dimensi A. Kedalam		melaksanakan apa yang
		pemahaman organisasi		menjadi tugasnya dan tidak
				memperdulikan/tidak
				memperjuangkan kepentingan
				kelompok / 'klik' dalam
				perusahaan / organisasi.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi	L	Uraian	
		Berdasarkan Spancer			
		& Spencer			
		Dimensi B. Keluasaan	2	Unit kerja atau team proyek	
		dari pemahaman			
		organisasi			
		MEMBANGUN	1	Menerima undangan.	
		HUBUNGAN KERJA		Menerima undangan atau	
		(RELATIONSHIP		tawaran persahabatan lainya,	
		BUILDING) RB		tapi tidak mengembangkan	
		Dimensi A. Intensitas		tawaran tersebut untuk	
		tindakan yang dilakukan		membangun hubungan kerja.	
		untuk mempengaruhi			
		orang lain			
		Dimensi B. Luasnya	2	Unit keja team proyek	
		dampak dalam			
		membangun hubungan			
		KEMAMPUAN	0	Tidak memberi perintah.	
		MENGARAHKAN		Atau tidak memberikan	
		/MEMBERIKAN		pengarahan seperti yang	
		PERINTAH		diharapkan (ataupun tidak )	
		(DIRECTIVINESS,		dalam jabatan ini, pada level	
		DIR)		ini manager kerap	
		Dimensi A. Intesitas		memberikan perintah yang	
		pengarahan		kurang jelas meski	
				disampaikan secara langsung.	
				Gejala utamanya bawahan	
				tidak mengetahui apa yang	
				harus dilakukan.	
		Dimensi B.	3	Banyaknya bawahan (lebih	
		Banyaknya dan tingkatan		dari 6 orang)	
		orang yang diarahkan			

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi		Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer		
		KERJA SAMA	<u>l</u>	Kooperatif. Berpartisifasi
		KELOMPOK		dengan sepenuh hati,
		(TEAM WORK), TW		mendukung keputusan
		Dimensi A.Intesitas dan		tim,menyelesaikan tugasnya
		kesungguhan dalam		yang memberikan andil bagi
				tim.
		mendorong kerja		um.
		kelompok		
		Dimensi B.Ukuran team	4	Departemen besar secara
		yang dilibatkan	7	keseluruhan.(kira-kira 16-
		yang umbatkan		50).
				30).
		Dimensi C	4	Mengajak orang lain
		Besarnya usaha atau		mengerjakan lebih dari
		inisiatif untuk		sekedar pekerjaan rutin.
		mendorong kerja		(termasuk level ini bila yang
		kelompok		diajak adalah seluruh
		T.		komponen organisasi. Tidak
				termasuk bila memang
				bertugas untuk melakukan hal
				itu, kecuali bawahan tersebut
				tidak sesuai dengan deskripsi
				pekerjaan yang jelas )
		BERPIKIR ANALITIS	0	Tidak berlaku atau tidak ada.
		(ANALITICAL		Melaksanakan segala sesuatu
		THINKING, AT)		yang ada ataudiperintahkan,
		Dimensi A.		atau melakukan apa yang
		Kompleksitas Analisis		diatur oleh orang lain.
		atau tingkat kesulitan		
		analisis		
		analisis		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi		Uraian
		Berdasarkan Spancer		
		& Spencer		
		Dimensi B. Ukuran	2	Memikirkan unit kerja kecil
		Permasalahan Yang	_	atau melibatkan penjualan
		dihadapi		skala sedang, atau salah
		итацирі		satu aspek dari unit yang
				lebih besar
		BERPIKIR	1	Menggunakan rumusan
		KONSEPTUAL	1	sederhana. Menggunakan
		(CONCEPTUAL		akal sehat, pengalaman
		THINKING, CT)		masalah lalu untuk
		Dimensi A.		
				mengidentifikasi situasi atau masalah. Melihat kesamaan
		Kompleksitas dan		
		keaslian konsep /		antara pemasalahan sekarang
		gagasan		dan masalah lalu.
		Dimensi A. Ukuran	3	Memikirkan masalah yang
		permasalahan yang		dihadapi. Dapat termasuk
		dihadapi		unit kerja berukuran sedang,
				beberapa penjualan,dan
				penjualan yang cukup besar.
		PENGENDALIAN DIRI	0	Menghindari stress.
		(SELF-CONTROL,		Menghindari situasi atau
		SCT)		menghindari orang yang
				dapat menimbulkan emosi.
		PERCAYA DIRI	0	Tidak berlaku atau
		(SELF-CONFIDENCE,		menghidari tantangan. Tidak
		SCF)		percaya diri
		Dimensi A. Keyakinan		
		terhadap diri sendiri		
		dalam menghadap		
		tantangan atau resiko		

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi		Uraian
		Berdasarkan Spancer	e v	
		& Spencer		
		FLEKSIBILITAS		Selalu mengikuti prosedur
		(FLEXIBILITY,FLX)		
		Dimensi A. Besarnya		
		perubahan yang		
		dilakukan untuk		
		beradaptasi		
		KOMITMEN	1	Usaha aktif. Melakukan
		TERHADAP		usaha aktif dalam
		ORGANISASI		menyesuiakan diri dan
		(ORGANITATIONAL		menghormati
		COMMITMENT,OC)		norma organisasi.

## 4.2.4 Gap Analis

Tabel 4.4 Gap Analis

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
1	SEMANGAT UNTUK	SEMANGAT UNTUK	Terjadi
	BEPRESTASI atau UNTUK	BEPRESTASI atau UNTUK	gap/jarak 4
	MENCAPAI TARGET KERJA	MENCAPAI TARGET	level
	(ACHIEVEMENT	KERJA (ACHIEVEMENT	
	ORIENTATION, ACH)	ORIENTATION, ACH)	
	Dimensi A: Intensitas dan	Dimensi A: Intensitas dan	
	Kelengkapan	Kelengkapan	
	Level 4	Level 0	
	Dimensi B. Dampak prestasi	Dimensi B. Dampak prestasi	Terjadi
	/usaha yang dilakukan, besarnya	/usaha yang dilakukan,	gap/jarak 4
	pengaruh (berlaku jika level	besarnya pengaruh (berlaku	level
	kompetensi ACH A 3 atau lebih)	jika level kompetensi ACH A	
	Level 6	3 atau lebih), Level 2	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi C. Derajat inovasi,	Dimensi C. Derajat inovasi,	Terjadi
	usaha membuat sesuatu yang	usaha membuat sesuatu yang	gap/jarak 1
	baru, berbeda baik tindakan ide,	baru, berbeda baik tindakan ide,	level
	dalam konteks pekerjaan	dalam konteks pekerjaan	
	organisasi (berlaku untuk level	organisasi (berlaku untuk level	
	kompetensi ACH A 3 atau lebih	kompetensi ACH A 3 atau lebih	
	)	)	
	Level 2	Level 1	
	PROAKTIF (INITIATIVE,	PROAKTIF (INITIATIVE,	Terjadi
	INT) Dimensi A. Waktu:	INT) Dimensi A. Waktu:	gap/jarak 4
	Berkisar dari keputusan yang	Berkisar dari keputusan yang	level
	diambil untuk waktu lampau,	diambil untuk waktu lampau,	
	sekarang atau peluang masa	sekarang atau peluang masa	
	yang akan datang	yang akan datang	
	Level 4	Level 0	
	Dimensi B	Dimensi B	Terjadi
	Dorongan dari dalam diri sendiri	Dorongan dari dalam diri sendiri	gap/jarak 1
	, besarnya usaha yang	, besarnya usaha yang	level
	dilakukan yang berhubungan	dilakukan yang berhubungan	
	dalam suatu pekerjaan	dalam suatu pekerjaan	
	Level 1	Level 0	
	MENCARI INFORMASI	MENCARI INFORMASI	Terjadi
	(INFORMATION SEEKING,	(INFORMATION SEEKING,	gap/jarak 4
	INFO)	INFO)	level
	Level 4	Level 0	
	KESADARAN	KESADARAN	Terjadi
	BERORGANISASI	BERORGANISASI	gap/jarak 2
	(ORGANITATIONAL	(ORGANITATIONAL	level
	AWARENESS,OA)	AWARENESS,OA)	
	Dimensi A. Kedalam	Dimensi A. Kedalam	
	pemahaman organisasi	pemahaman organisasi	
	Level 2	Level 0	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap	
			Analis	
	Dimensi B. Keluasaan dari	Dimensi B. Keluasaan dari	Terjadi	
	pemahaman organisasi	pemahaman organisasi	gap/jarak	5
	Level 7	Level 2	level	
	MEMBANGUN HUBUNGAN	MEMBANGUN HUBUNGAN	Terjadi	
	KERJA (RELATIONSHIP	KERJA	gap/jarak	1
	BUILDING) RB	(RELATIONSHIP BUILDING)	level	
	Dimensi A. Intensitas tindakan	RB		
	yang dilakukan untuk	Dimensi A. Intensitas tindakan		
	mempengaruhi orang lain	yang dilakukan untuk		
	Level 2	mempengaruhi orang lain		
		Level 1		
	Dimensi B. Luasnya dampak	Dimensi B. Luasnya dampak	Terjadi	
	dalam membangun hubungan	dalam membangun hubungan	gap/jarak	4
	Level 6	Level 2	level	
	KEMAMPUAN	KEMAMPUAN	Terjadi	
	MENGARAHKAN	MENGARAHKAN	gap/jarak	2
	/MEMBERIKAN PERINTAH	/MEMBERIKAN	level	
	(DIRECTIVINESS, DIR)	PERINTAH DIRECTIVINESS,		
	Dimensi A. Intesitas pengarahan	DIR)		
	Level 2	Dimensi A. Intesitas pengarahan		
		Level 0		
	Dimensi B.	Dimensi B.		
	Banyaknya dan tingkatan orang	Banyaknya dan tingkatan orang		
	yang diarahkan	yang diarahkan		
	Level 3	Level 3		
	KERJA SAMA KELOMPOK	KERJA SAMA KELOMPOK	Terjadi	
	(TEAM WORK), TW	(TEAM WORK), TW	gap/jarak	3
	Dimensi A. Intesitas dan	Dimensi A. Intesitas dan	level	
	kesungguhan dalam	kesungguhan dalam		
	mendorong kerja kelompok	mendorong kerja kelompok		
	Level 4	Level 1		

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi B. Ukuran team yang	Dimensi B. Ukuran team yang	
	dilibatkan	dilibatkan	
	Level 4	Level 4	
	Dimensi C	Dimensi C	
	Besarnya usaha atau inisiatif	Besarnya usaha atau inisiatif	
	untuk mendorong kerja kelompok	untuk mendorong kerja	
	Level 4	kelompok	
		Level 4	
	BERPIKIR ANALITIS	BERPIKIR ANALITIS	Terjadi
	(ANALITICAL THINKING, AT)	(ANALITICAL THINKING,	gap/jarak 3
	Dimensi A. Kompleksitas	AT)	level
	Analisis atau tingkat kesulitan	Dimensi A. Kompleksitas	
	analisis	Analisis atau tingkat kesulitan	
	Level 3	analisis	
		Level 0	
	Dimensi B. Ukuran permasalahan	Dimensi B. Ukuran	Terjadi
	yang dihadapi	permasalahan yang dihadapi	gap/jarak 2
	Level 4	Level 2	level
	BERPIKIR KONSEPTUAL		
	(CONCEPTUAL THINKING,		
	CT)		
	Dimensi A. Kompleksitas dan		
	keaslian konsep/gagasan		
	Level 2		
	Dimensi B. Ukuran permasalahan		
	yang dihadapi		
	Level 3		

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	KEAHLIAN TEKNIKAL/		
	PROFESIONAL/		
	MANAJERIAL (EXPERTISE,		
	EXP)		
	Dimensi A. Kedalam pengetahuan		
	Level 1		
	Dimensi B. Luas keahlian		
	manajerial		
	Level 2		
	Dimensi C. Penguasaan keilmuan		
	Level 1		
	Dimensi D. Penyebaran		
	Pengetahuan yamg dimiliki		
	Level 1		
	PENGENDALIAN DIRI (SELF-	PENGENDALIAN DIRI	Terjadi
	CONTROL, SCT)	(SELF- CONTROL, SCT)	gap/jarak 4
	Level 4	Level 0	level
	PERCAYA DIRI (SELF-	· ·	Terjadi
	CONFIDENCE, SCF)	CONFIDENCE, SCF)	gap/jarak 4
	Dimensi A. Keyakinan terhadap	Dimensi A. Keyakinan	level
	diri sendiri dalam menghadap	terhadap diri sendiri dalam	
	tantangan atau resiko	menghadap tantangan atau	
	Level 4	resiko	
	D: 'D T ' 1	Level 0	
	Dimensi B. Tanggung jawab yang		
	diambil dalam menghadapi		
	kegagalan		
	Level 2		

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	FLEKSIBILITAS	FLEKSIBILITAS	Terjadi
	(FLEXIBILITY, FLX)	(FLEXIBILITY, FLX)	gap/jarak 4
	Dimensi A. Besarnya perubahan	Dimensi A. Besarnya	level
	yang dilakukan untuk beradaptasi	perubahan yang dilakukan	
	Level 4	untuk beradaptasi	
		Level 0	
	Dimensi B. Kecepatan bertindak		
	Level 1		
	KOMITMEN TERHADAP	KOMITMEN TERHADAP	Terjadi
	ORGANISASI	ORGANISASI	gap/jarak 2
	(ORGANITATIONAL	(ORGANITATIONAL	level
	COMMITMENT, OC)	COMMITMENT, OC)	
	Level 3	Level 1	
2	SEMANGAT UNTUK	SEMANGAT UNTUK	Terjadi
	BEPRESTASI atau UNTUK	BEPRESTASI atau UNTUK	gap/jarak 4
	MENCAPAI TARGET KERJA	MENCAPAI TARGET	level
	(ACHIEVEMENT	KERJA (ACHIEVEMENT	
	ORIENTATION, ACH)	ORIENTATION, ACH)	
	Dimensi A: Intensitas dan	Dimensi A: Intensitas dan	
	Kelengkapan	Kelengkapan	
	Level 4	Level 0	
	Dimensi B. Dampak prestasi	Dimensi B. Dampak prestasi	Terjadi
	/usaha yang dilakukan, besarnya	/usaha yang dilakukan,	gap/jarak 3
	pengaruh (berlaku jika level	besarnya pengaruh (berlaku	level
	kompetensi ACH A 3 atau lebih)	jika level kompetensi ACH A	
	Level 5	3 atau lebih)	
		Level 2	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Dimensi C. Derajat inovasi,	Terjadi
	membuat sesuatu yang baru,	usaha membuat sesuatu yang	gap/jarak 1
	berbeda baik tindakan ide, dalam	baru, berbeda baik tindakan ide,	level
	konteks pekerjaan organisasi	dalam konteks pekerjaan	
	(berlaku untuk level kompetensi	organisasi (berlaku untuk level	
	ACH A 3 atau lebih)	kompetensi ACH A 3 atau	
	Level 2	lebih)	
		Level 1	
	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	PROAKTIF(INITIATIVE, INT)	Terjadi
	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	Dimensi A. Waktu : Berkisar	gap/jarak 4
	keputusan yang diambil untuk	dari keputusan yang diambil	level
	waktu lampau, sekarang atau	untuk waktu lampau, sekarang	
	peluang masa yang akan datang	atau peluang masa yang akan	
	Level 4	datang	
		Level 0	
	Dimensi B	Dimensi B	Terjadi
			·
	Dorongan dari dalam diri sendiri,		gap/jarak 3 level
	besarnya usaha yang dilakukan	sendiri, besarnya usaha yang	ievei
	yang berhubungan	dilakukan yang berhubungan	
	dalam suatu pekerjaan Level 3	dalam suatu pekerjaan Level 0	
	MENCARI INFORMASI	MENCARI INFORMASI	Terjadi
	(INFORMATION SEEKING,	(INFORMATION SEEKING,	gap/jarak 4
	INFO)	INFO)	level
	Level 4	Level 0	ievei
	DAMPAK & PENGARUH	DAMPAK & PENGARUH	Terjadi
	(IMPACT AND INFLUENCE,	(IMPACT AND INFLUENCE,	gap/jarak 2
	IMP)	IMP)	level
	Dimensi A. Tindakan untuk	Dimensi A. Tindakan untuk	10 101
	mempengaruhi orang lain	mempengaruhi orang lain	
	(Jumlah & kesulitan tindakan).	(Jumlah & kesulitan tindakan).	
	Level 2	Level 0	
	Level 2	Level U	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi B. Keluasan dari	Dimensi B. Keluasan dari	Terjadi
	pengaruh yang ditimbulkan,	pengaruh yang ditimbulkan,	gap/jarak 4
	pemahaman atau jaringan	pemahaman atau jaringan	level
	Level 6	Level 2	
	MEMBANGUN HUBUNGAN	MEMBANGUN HUBUNGAN	Terjadi
	KERJA	KERJA	gap/jarak 5
	(RELATIONSHIP BUILDING)	(RELATIONSHIP BUILDING)	level
	RB	RB	
	Dimensi A. Intensitas tindakan	Dimensi A. Intensitas tindakan	
	yang dilakukan untuk	yang dilakukan untuk	
	mempengaruhi orang lain	mempengaruhi orang lain	
	Level 6	Level 1	
	Dimensi B. Luasnya dampak	Dimensi B. Luasnya dampak	Terjadi
	dalam membangun hubungan	dalam membangun hubungan	gap/jarak 5
	Level 6	Level 1	level
	KEMAMPUAN	KEMAMPUAN	Terjadi
	MENGARAHKAN	MENGARAHKAN	gap/jarak 2
	/MEMBERIKAN PERINTAH	/MEMBERIKAN PERINTAH	level
	(DIRECTIVINESS, DIR)	(DIRECTIVINESS, DIR)	
	Dimensi A. Intesitas pengarahan	Dimensi A. Intesitas pengarahan	
	Level 2	Level 0	
	Dimensi B. Banyaknya dan	Dimensi B. Banyaknya dan	Terjadi
	tingkatan orang yang diarahkan	tingkatan orang yang diarahkan	gap/jarak 2
	Level 3	Level 1	level
	KERJA SAMA KELOMPOK	KERJA SAMA KELOMPOK	Terjadi
	(TEAM WORK), TW	(TEAM WORK), TW	gap/jarak 5
	Dimensi A.Intesitas dan	Dimensi A.Intesitas dan	level
	kesungguhan dalam mendorong	kesungguhan dalam	
	kerja kelompok	mendorong kerja kelompok	
	Level 6	Level 1	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi B.Ukuran team yang	Dimensi B.Ukuran team yang	Terjadi
	dilibatkan	dilibatkan	gap/jarak 3
	Level 4	Level 1	level
	Dimensi C Besarnya usaha atau	Dimensi C Besarnya usaha atau	Terjadi
	inisiatif untuk mendorong kerja	inisiatif untuk mendorong kerja	gap/jarak 3
	kelompok	kelompok	level
	Level 4	Level 1	
	BERPIKIR ANALITIS	BERPIKIR ANALITIS	Terjadi
	(ANALITICAL THINKING, AT)	(ANALITICAL THINKING,	gap/jarak 2
	Dimensi A. Kompleksitas	AT)	level
	Analisis atau tingkat kesulitan	Dimensi A. Kompleksitas	
	analisis	Analisis atau tingkat kesulitan	
	Level 3	analisis	
		Level 1	
	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Dimensi B. Ukuran	Terjadi
	Yang dihadapi	Permasalahan Yang dihadapi	gap/jarak 3
	Level 4	Level 1	level
	PERCAYA DIRI (SELF-	PERCAYA DIRI (SELF-	
	CONFIDENCE,SCF)	CONFIDENCE,SCF)	
	Dimensi A. Keyakinan terhadap	Dimensi A. Keyakinan terhadap	
	diri sendiri dalam menghadap	diri sendiri dalam menghadap	
	tantangan	tantangan	
	atau resiko	atau resiko	
	Level 3	Level 3	
	Dimensi B. Tanggung jawab yang		
	diambil dalam menghadapi		
	kegagalan		
	Level 2		

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	FLEKSIBILITAS	FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,	Terjadi
	(FLEXIBILITY, FLX)	FLX)	gap/jarak 3
	Dimensi A. Besarnya perubahan	Dimensi A. Besarnya perubahan	level
	yang dilakukan untuk beradaptasi	yang dilakukan untuk beradaptasi	
	Level 3	Level 0	
	KOMITMEN TERHADAP	KOMITMEN TERHADAP	Terjadi
	ORGANISASI	ORGANISASI	gap/jarak 3
	(ORGANITATIONAL	(ORGANITATIONAL	level
	COMMITMENT, OC)	COMMITMENT, OC)	
	Level 3	Level 0	
3	SEMANGAT UNTUK	SEMANGAT UNTUK	Terjadi
	BEPRESTASI atau UNTUK	BEPRESTASI atau UNTUK	gap/jarak 4
	MENCAPAI TARGET KERJA	MENCAPAI TARGET KERJA	level
	(ACHIEVEMENT	(ACHIEVEMENT	
	ORIENTATION, ACH)	ORIENTATION, ACH)	
	Dimensi A: Intensitas dan	Dimensi A: Intensitas dan	
	Kelengkapan	Kelengkapan	
	Level 4	Level 0	
			m : 1:
	Dimensi B. Dampak prestasi	Dimensi B. Dampak prestasi	Terjadi
	/usaha yang dilakukan, besarnya	/usaha yang dilakukan, besarnya	gap/jarak 2
		pengaruh (berlaku jika level	level
	kompetensi ACH A 3 atau lebih)	kompetensi ACH A3 atau lebih)	
	Level 4	Level 2	
	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Terjadi
	membuat sesuatu yang baru,	membuat sesuatu yang baru,	gap/jarak 1
	berbeda baik tindakan ide, dalam	berbeda baik tindakan ide, dalam	level
	konteks pekerjaan organisasi	konteks pekerjaan organisasi	
	(berlaku untuk level kompetensi	(berlaku untuk level kompetensi	
	ACH A 3 atau lebih )	ACH A 3 atau lebih)	
	Level 2	Level 1	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	Terjadi
	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	gap/jarak 4
	keputusan yang diambil untuk	keputusan yang diambil untuk	level
	waktu lampau,	waktu lampau,	
	sekarang atau peluang masa yang	sekarang atau peluang masa yang	
	akan datang	akan datang	
	Level 4	Level 0	
	Dimensi B	Dimensi B	Terjadi
	Dorongan dari dalam diri sendiri ,	Dorongan dari dalam diri sendiri,	gap/jarak 3
	besarnya usaha yang dilakukan	besarnya usaha yang dilakukan	level
	yang berhubungan	yang berhubungan	
	dalam suatu pekerjaan	dalam suatu pekerjaan	
	Level 3	Level 0	
	MENCARI INFORMASI	MENCARI INFORMASI	Terjadi
	(INFORMATION	(INFORMATION	gap/jarak 4
	SEEKING,INFO)	SEEKING,INFO)	level
	Level 4	Level 0	
	DAMPAK & PENGARUH	DAMPAK & PENGARUH	Terjadi
	(IMPACT AND INFLUENCE,	(IMPACT AND INFLUENCE,	gap/jarak 2
	IMP)	IMP)	level
	Dimensi A.Tindakan untuk	Dimensi A.Tindakan untuk	
	mempengaruhi orang lain	mempengaruhi orang lain	
	( Jumlah & kesulitan tindakan).	(Jumlah & kesulitan tindakan).	
	Level 2	Level 0	
	Dimensi B. Keluasan dari	Dimensi B. Keluasan dari	Terjadi
	pengaruh yang ditimbulkan ,	pengaruh yang ditimbulkan ,	gap/jarak 4
	pemahaman atau	pemahaman atau	level
	Jaringan	Jaringan	
	Level 6	Level 2	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	MEMBANGUN HUBUNGAN	MEMBANGUN HUBUNGAN	Terjadi
	KERJA	KERJA	gap/jarak 5
	(RELATIONSHIP BUILDING)	(RELATIONSHIP BUILDING)	level
	RB	RB	
	Dimensi A. Intensitas tindakan	Dimensi A. Intensitas tindakan	
	yang dilakukan untuk	yang dilakukan untuk	
	mempengaruhi orang lain	mempengaruhi orang lain	
	Level 6	Level 1	
	Dimensi B. Luasnya dampak	Dimensi B. Luasnya dampak	Terjadi
	dalam membangun hubungan	dalam membangun hubungan	gap/jarak 5
	Level 6	Level 1	level
	KEMAMPUAN	KEMAMPUAN	Terjadi
	MENGARAHKAN	MENGARAHKAN	gap/jarak 2
	/MEMBERIKAN	/MEMBERIKAN	level
	PERINTAH	PERINTAH	
	(DIRECTIVINESS, DIR)	(DIRECTIVINESS, DIR)	
	Dimensi A. Intesitas pengarahan	Dimensi A. Intesitas pengarahan	
	Level 2	Level 0	
	Dimensi B.	Dimensi B.	Terjadi
	Banyaknya dan tingkatan orang	Banyaknya dan tingkatan orang	gap/jarak 2
	yang diarahkan	yang diarahkan	level
	Level 3	Level 1	
	KERJA SAMA KELOMPOK	KERJA SAMA KELOMPOK	Terjadi
	(TEAM WORK), TW	(TEAM WORK), TW	gap/jarak 5
	Dimensi A.Intesitas dan	Dimensi A.Intesitas dan	level
	kesungguhan dalam mendorong	kesungguhan dalam mendorong	
	kerja kelompok	kerja kelompok	
	Level 6	Level 1	
	Dimensi B.Ukuran team yang	Dimensi B.Ukuran team yang	Terjadi
	dilibatkan	dilibatkan	gap/jarak 2
	Level 4	Level 1	level

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi C	Dimensi C	Terjadi
	Besarnya usaha atau inisiatif	Besarnya usaha atau inisiatif	gap/jarak 3
	untuk mendorong kerja kelompok	untuk mendorong kerja kelompok	level
	Level 4	Level 1	
	BERPIKIR ANALITIS	BERPIKIR ANALITIS	Terjadi
	(ANALITICAL THINKING, AT)	(ANALITICAL THINKING, AT)	gap/jarak 2
	Dimensi A. Kompleksitas	Dimensi A. Kompleksitas	level
	Analisis atau tingkat kesulitan	Analisis atau tingkat kesulitan	
	analisis	analisis	
	Level 3	Level 1	
	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Terjadi
	Yang dihadapi	Yang dihadapi	gap/jarak 3
	Level 4	Level 1	level
	PERCAYA DIRI (SELF-	PERCAYA DIRI (SELF-	Terjadi
	CONFIDENCE, SCF)	CONFIDENCE, SCF)	gap/jarak 3
	Dimensi A. Keyakinan terhadap	Dimensi A. Keyakinan terhadap	level
	diri sendiri dalam menghadap	diri sendiri dalam menghadap	
	tantangan	tantangan	
	atau resiko	atau resiko	
	Level 3	Level 0	
	Dimensi B. Tanggung jawab yang		
	diambil dalam menghadapi		
	kegagalan		
	Level 2		
	FLEKSIBILITAS	FLEKSIBILITAS	Terjadi
	(FLEXIBILITY, FLX)	(FLEXIBILITY, FLX)	gap/jarak 3
	Dimensi A. Besarnya perubahan	Dimensi A. Besarnya perubahan	level
	yang dilakukan untuk beradaptasi	yang dilakukan untuk beradaptasi	
	Level 3	Level 0	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	KOMITMEN TERHADAP	KOMITMEN TERHADAP	Terjadi
	ORGANISASI	ORGANISASI	gap/jarak 3
	(ORGANITATIONAL	(ORGANITATIONAL	level
	COMMITMENT, OC)	COMMITMENT, OC)	
	Level 3	Level 0	
4	SEMANGAT UNTUK	SEMANGAT UNTUK	Terjadi
	BEPRESTASI atau UNTUK	BEPRESTASI atau UNTUK	gap/jarak 4
	MENCAPAI TARGET KERJA	MENCAPAI TARGET KERJA	level
	(ACHIEVEMENT	(ACHIEVEMENT	
	ORIENTATION, ACH)	ORIENTATION, ACH)	
	Dimensi A: Intensitas dan	Dimensi A: Intensitas dan	
	Kelengkapan	Kelengkapan	
	Level 4	Level 0	
	Dimensi B. Dampak prestasi	Dimensi B. Dampak prestasi	Terjadi
	/usaha yang dilakukan, besarnya	/usaha yang dilakukan, besarnya	gap/jarak 2
	pengaruh (berlaku jika level	pengaruh (berlaku jika level	level
	kompetensi ACH A 3 atau lebih	kompetensi ACH A 3 atau lebih	
	Level 4	Level 2	
	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Terjadi
	membuat sesuatu yang baru,	membuat sesuatu yang baru,	gap/jarak 1
	berbeda baik tindakan ide, dalam	berbeda baik tindakan ide, dalam	level
	konteks pekerjaan organisasi	konteks pekerjaan organisasi	
	(berlaku untuk level kompetensi	(berlaku untuk level kompetensi	
	ACH A 3 atau lebih )	ACH A 3 atau lebih )	
	Level 2	Level 1	
	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	Terjadi
	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	gap/jarak 4
	keputusan yang diambil untuk	keputusan yang diambil untuk	level
	waktu lampau, sekarang atau	waktu lampau, sekarang atau	
	peluang masa yang akan datang	peluang masa yang akan datang	
	Level 4	Level 0	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi B	Dimensi B	Terjadi
	Dorongan dari dalam diri sendiri,	Dorongan dari dalam diri sendiri,	gap/jarak 3
	besarnya usaha yang dilakukan	besarnya usaha yang dilakukan	level
	yang berhubungan	yang berhubungan	
	dalam suatu pekerjaan	dalam suatu pekerjaan	
	Level 3	Level 0	
	MENCARI INFORMASI	MENCARI INFORMASI	Terjadi
	(INFORMATION	(INFORMATION	gap/jarak 4
	SEEKING,INFO)	SEEKING,INFO)	level
	Level 4	Level 0	
	DAMPAK & PENGARUH	DAMPAK & PENGARUH	Terjadi
	(IMPACT AND INFLUENCE,	(IMPACT AND INFLUENCE,	gap/jarak 2
	IMP)	IMP)	level
	Dimensi A. Tindakan untuk	Dimensi A. Tindakan untuk	
	mempengaruhi orang lain	mempengaruhi orang lain	
	(Jumlah & kesulitan tindakan).	(Jumlah & kesulitan tindakan).	
	Level 2	Level 0	
	Dimensi B. Keluasan dari	Dimensi B. Keluasan dari	Terjadi
	pengaruh yang ditimbulkan,	pengaruh yang ditimbulkan,	gap/jarak 4
	pemahaman atau Jaringan	pemahaman atau Jaringan	level
	Level 6	Level 2	
	KESADARAN	KESADARAN	Terjadi
	BERORGANISASI	BERORGANISASI	gap/jarak 2
	(ORGANITATIONAL	(ORGANITATIONAL	level
	AWARENESS, OA)	AWARENESS, OA)	
	Dimensi A. Kedalam pemahaman	Dimensi A. Kedalam pemahaman	
	organisasi	organisasi	
	Level 2	Level 0	
	Dimensi B. Keluasaan dari	Dimensi B. Keluasaan dari	Terjadi
	pemahaman organisasi	pemahaman organisasi	gap/jarak 5
	Level 7	Level 2	level

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	MEMBANGUN HUBUNGAN	MEMBANGUN HUBUNGAN	Terjadi
	KERJA	KERJA	gap/jarak 1
	(RELATIONSHIP BUILDING)	(RELATIONSHIP BUILDING)	level
	RB	RB	
	Dimensi A. Intensitas tindakan	Dimensi A. Intensitas tindakan	
	yang dilakukan untuk	yang dilakukan untuk	
	mempengaruhi orang lain	mempengaruhi orang lain	
	Level 2	Level 1	
	Dimensi B. Luasnya dampak	Dimensi B. Luasnya dampak	Terjadi
	dalam membangun hubungan	dalam membangun hubungan	gap/jarak 4
	Level 6	Level 2	level
	KERJA SAMA KELOMPOK	KERJA SAMA KELOMPOK	Terjadi
	(TEAM WORK), TW	(TEAM WORK), TW	gap/jarak 5
	Dimensi A.Intesitas dan	Dimensi A.Intesitas dan	level
	kesungguhan dalam mendorong	kesungguhan dalam mendorong	
	kerja kelompok	kerja kelompok	
	Level 6	Level 1	
	Dimensi B.Ukuran team yang	Dimensi B.Ukuran team yang	Terjadi
	dilibatkan	dilibatkan	gap/jarak 3
	Level 4	Level 1	level
	Dimensi C	Dimensi C	Terjadi
	Besarnya usaha atau inisiatif	Besarnya usaha atau inisiatif	gap/jarak 3
	untuk mendorong kerja kelompok	untuk mendorong kerja kelompok	level
	Level 4	Level 1	
	BERPIKIR ANALITIS	BERPIKIR ANALITIS	Terjadi
	(ANALITICAL THINKING, AT)	(ANALITICAL THINKING, AT)	gap/jarak 2
	Dimensi A. Kompleksitas	Dimensi A. Kompleksitas	level
	Analisis atau tingkat kesulitan	Analisis atau tingkat kesulitan	
	analisis	analisis	
	Level 3	Level 1	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Terjadi
	Yang dihadapi	Yang dihadapi	gap/jarak 3
	Level 4	Level 1	level
	PERCAYA DIRI (SELF-	PERCAYA DIRI (SELF-	Terjadi
	CONFIDENCE,SCF)	CONFIDENCE,SCF)	gap/jarak 3
	Dimensi A. Keyakinan terhadap	Dimensi A. Keyakinan terhadap	level
	diri sendiri dalam menghadap	diri sendiri dalam menghadap	
	tantangan	tantangan	
	atau resiko	atau resiko	
	Level 3	Level 0	
	Dimensi B. Tanggung jawab yang		
	diambil dalam menghadapi		
	kegagalan		
	Level 2		
	FLEKSIBILITAS	FLEKSIBILITAS	Terjadi
	(FLEXIBILITY, FLX)	(FLEXIBILITY, FLX)	gap/jarak 3
	Dimensi A. Besarnya perubahan	Dimensi A. Besarnya perubahan	level
	yang dilakukan untuk beradaptasi	yang dilakukan untuk beradaptasi	
	Level 3	Level 0	
	KOMITMEN TERHADAP	KOMITMEN TERHADAP	Terjadi
	ORGANISASI	ORGANISASI	gap/jarak 3
	(ORGANITATIONAL	(ORGANITATIONAL	level
	COMMITMENT, OC)	COMMITMENT, OC)	
	Level 3	Level 0	
5	SEMANGAT UNTUK	SEMANGAT UNTUK	Terjadi
	BEPRESTASI atau UNTUK	BEPRESTASI atau UNTUK	gap/jarak 4
	MENCAPAI TARGET KERJA	MENCAPAI TARGET KERJA	level
	(ACHIEVEMENT	(ACHIEVEMENT	
	ORIENTATION, ACH)	ORIENTATION, ACH)	
	Dimensi A: Intensitas dan	Dimensi A: Intensitas dan	
	Kelengkapan	Kelengkapan	
	Level 4	Level 0	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi B. Dampak prestasi	Dimensi B. Dampak prestasi	Terjadi
	/usaha yang dilakukan, besarnya	/usaha yang dilakukan, besarnya	gap/jarak 4
	pengaruh (berlaku jika level	pengaruh (berlaku jika level	level
	kompetensi ACH A 3 atau lebih)	kompetensi ACH A 3 atau lebih)	
	Level 6	Level 2	
	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Terjadi
	membuat sesuatu yang baru,	membuat sesuatu yang baru,	gap/jarak 1
	berbeda	berbeda	level
	baik tindakan ide, dalam	baik tindakan ide, dalam	
	konteks pekerjaan organisasi	konteks pekerjaan organisasi	
	(berlaku untuk level kompetensi	(berlaku untuk level kompetensi	
	ACH A 3 atau lebih )	ACH A 3 atau lebih )	
	Level 2	Level 1	
	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	Terjadi
	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	gap/jarak 4
	keputusan yang diambil untuk	keputusan yang diambil untuk	level
	waktu lampau, sekarang atau	waktu lampau, sekarang atau	
	peluang masa yang akan datang	peluang masa yang akan datang	
	Level 4	Level 0	
	Dimensi B	Dimensi B	Terjadi
	Dorongan dari dalam diri sendiri,	Dorongan dari dalam diri sendiri,	gap/jarak 1
	besarnya usaha yang dilakukan	besarnya usaha yang dilakukan	level
	yang berhubungan	yang berhubungan	
	dalam suatu pekerjaan	dalam suatu pekerjaan	
	Level 1	Level 0	
	MENCARI INFORMASI	MENCARI INFORMASI	Terjadi
	(INFORMATION	(INFORMATION	gap/jarak 4
	SEEKING,INFO)	SEEKING,INFO)	level
	Level 4	Level 0	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	KESADARAN		
	BERORGANISASI		
	(ORGANITATIONAL		
	AWARENESS,OA)		
	Dimensi A. Kedalam pemahaman		
	organisasi		
	Level 2		
	Dimensi B. Keluasaan dari		
	pemahaman organisasi		
	Level 7		
	MEMBANGUN HUBUNGAN		
	KERJA (RELATIONSHIP		
	BUILDING) RB		
	Dimensi A. Intensitas tindakan		
	yang dilakukan untuk		
	mempengaruhi orang lain		
	Level 2		
	Level 2		
	Dimensi B. Luasnya dampak		
	dalam membangun hubungan		
	Level 6		
	KEMAMPUAN	KEMAMPUAN	Terjadi
	MENGARAHKAN	MENGARAHKAN	gap/jarak 2
	/MEMBERIKAN	/MEMBERIKAN	level
	PERINTAH	PERINTAH	
	(DIRECTIVINESS, DIR)	(DIRECTIVINESS, DIR)	
	Dimensi A. Intesitas pengarahan	Dimensi A. Intesitas pengarahan	
	Level 2	Level 0	
	Dimensi B. Banyaknya dan	Dimensi B. Banyaknya dan	Terjadi
	tingkatan orang yang diarahkan	tingkatan orang yang diarahkan	gap/jarak 2
	Level 3	Level 1	level

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	KERJA SAMA KELOMPOK	KERJA SAMA KELOMPOK	Terjadi
	(TEAM WORK), TW	(TEAM WORK), TW	gap/jarak 3
	Dimensi A. Intesitas dan	Dimensi A. Intesitas dan	level
	kesungguhan dalam mendorong	kesungguhan dalam mendorong	
	kerja kelompok	kerja kelompok	
	Level 4	Level 1	
	Dimensi B. Ukuran team yang	Dimensi B. Ukuran team yang	Terjadi
	dilibatkan	dilibatkan	gap/jarak 3
	Level 4	Level 1	level
	Dimensi C	Dimensi C	Terjadi
	Besarnya usaha atau inisiatif	Besarnya usaha atau inisiatif	gap/jarak 3
	untuk mendorong kerja kelompok	untuk mendorong kerja kelompok	level
	Level 4	Level 1	
	BERPIKIR ANALITIS	BERPIKIR ANALITIS	Terjadi
	(ANALITICAL THINKING, AT)	(ANALITICAL THINKING, AT)	gap/jarak 2
	Dimensi A. Kompleksitas	Dimensi A. Kompleksitas	level
	Analisis atau tingkat kesulitan	Analisis atau tingkat kesulitan	
	analisis	analisis	
	Level 3	Level 1	
	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Terjadi
	Yang dihadapi	Yang dihadapi	gap/jarak 2
	Level 3	Level 1	level
	PENGENDALIAN DIRI (SELF-		
	CONTROL, SCT		
	Level 3		
	FLEKSIBILITAS	FLEKSIBILITAS	Terjadi
	(FLEXIBILITY, FLX)	(FLEXIBILITY, FLX)	gap/jarak 4
	Dimensi A. Besarnya perubahan	Dimensi A. Besarnya perubahan	level
	yang dilakukan untuk beradaptasi	yang dilakukan untuk beradaptasi	
	Level 4	Level 0	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
	_	_	Analis
	Dimensi B. Kecepatan bertindak		
	Level 1		
	KOMITMEN TERHADAP	KOMITMEN TERHADAP	Terjadi
	ORGANISASI	ORGANISASI	gap/jarak 3
	(ORGANITATIONAL	(ORGANITATIONAL	level
	COMMITMENT, OC)	COMMITMENT, OC)	
	Level 3	Level 0	
6	SEMANGAT UNTUK	SEMANGAT UNTUK	Terjadi
	BEPRESTASI atau UNTUK	BEPRESTASI atau UNTUK	gap/jarak 4
	MENCAPAI TARGET KERJA	MENCAPAI TARGET KERJA	level
	(ACHIEVEMENT	(ACHIEVEMENT	
	ORIENTATION, ACH)	ORIENTATION, ACH)	
	Dimensi A: Intensitas dan	Dimensi A: Intensitas dan	
	Kelengkapan	Kelengkapan	
	Level 4	Level 0	
	Dimensi B. Dampak prestasi	Dimensi B. Dampak prestasi	Terjadi
	/usaha yang dilakukan, besarnya	/usaha yang dilakukan, besarnya	gap/jarak 3
	pengaruh (berlaku jika level	pengaruh (berlaku jika level	level
	kompetensi ACH A 3 atau lebih)	kompetensi ACH A 3 atau lebih)	
	Level 5	Level 2	
	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Dimensi C. Derajat inovasi, usaha	Terjadi
	membuat sesuatu yang baru,	membuat sesuatu yang baru,	gap/jarak 1
	berbeda baik tindakan ide, dalam	berbeda baik tindakan ide, dalam	level
	konteks pekerjaan organisasi	konteks pekerjaan organisasi	
	(berlaku untuk level kompetensi	(berlaku untuk level kompetensi	
	ACH A 3 atau lebih)	ACH A 3 atau lebih)	
	Level 2	Level 1	
	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	PROAKTIF (INITIATIVE, INT)	Terjadi
	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	Dimensi A. Waktu : Berkisar dari	gap/jarak 4
	keputusan yang diambil untuk	keputusan yang diambil untuk	level
	waktu lampau, sekarang atau	waktu lampau, sekarang atau	
	peluang masa yang akan datang	peluang masa yang akan datang	
	Level 4	Level 0	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi B	Dimensi B	Terjadi
	Dorongan dari dalam diri sendiri ,	Dorongan dari dalam diri sendiri,	gap/jarak 3
	besarnya usaha yang dilakukan	besarnya usaha yang dilakukan	level
	yang berhubungan	yang berhubungan	
	dalam suatu pekerjaan	dalam suatu pekerjaan	
	Level 3	Level 0	
	MENCARI INFORMASI	MENCARI INFORMASI	Terjadi
	(INFORMATION	(INFORMATION	gap/jarak 4
	SEEKING,INFO	SEEKING,INFO	level
	Level 4	Level 0	
	DAMPAK & PENGARUH		
	(IMPACT AND INFLUENCE,		
	IMP)		
	Dimensi A.Tindakan untuk		
	mempengaruhi orang lain		
	(Jumlah & kesulitan tindakan)		
	Level 2		
	Dimensi B. Keluasan dari		
	pengaruh yang ditimbulkan,		
	pemahaman atau Jaringan		
	Level 6		
	MEMBANGUN HUBUNGAN	MEMBANGUN HUBUNGAN	Terjadi
	KERJA (RELATIONSHIP	KERJA (RELATIONSHIP	gap/jarak 5
	BUILDING) RB	BUILDING) RB	level
	Dimensi A. Intensitas tindakan	Dimensi A. Intensitas tindakan	
	yang dilakukan untuk	yang dilakukan untuk	
	mempengaruhi orang lain	mempengaruhi orang lain	
	Level 6	Level 1	
	Dimensi B. Luasnya dampak	Dimensi B. Luasnya dampak	Terjadi
	dalam membangun hubungan	dalam membangun hubungan	gap/jarak 4
	Level 6	Level 2	level
	Level 0	LCVCI 2	10 001

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	KEMAMPUAN	KEMAMPUAN	Terjadi
	MENGARAHKAN	MENGARAHKAN	gap/jarak 2
	/MEMBERIKAN	/MEMBERIKAN	level
	PERINTAH	PERINTAH	
	(DIRECTIVINESS, DIR)	(DIRECTIVINESS, DIR)	
	Dimensi A. Intesitas pengarahan	Dimensi A. Intesitas pengarahan	
	Level 2	Level 0	
	Dimensi B.	Dimensi B.	
	Banyaknya dan tingkatan orang	Banyaknya dan tingkatan orang	
	yang diarahkan	yang diarahkan	
	Level 3	Level 3	
	KERJA SAMA KELOMPOK	KERJA SAMA KELOMPOK	Terjadi
	(TEAM WORK), TW	(TEAM WORK), TW	gap/jarak 5
	Dimensi A. Intesitas dan	Dimensi A. Intesitas dan	level
	kesungguhan dalam mendorong	kesungguhan dalam mendorong	
	kerja kelompok	kerja kelompok	
	Level 6	Level 1	
	Dimensi B. Ukuran team yang	Dimensi B. Ukuran team yang	
	dilibatkan	dilibatkan	
	Level 4	Level 4	
	Dimensi C	Dimensi C	
	Besarnya usaha atau inisiatif	Besarnya usaha atau inisiatif	
	untuk mendorong kerja kelompok	untuk mendorong kerja kelompok	
	Level 4	Level 4	
	BERPIKIR ANALITIS	BERPIKIR ANALITIS	Terjadi
	(ANALITICAL THINKING, AT)	(ANALITICAL THINKING, AT)	gap/jarak 3
	Dimensi A. Kompleksitas	Dimensi A. Kompleksitas	level
	Analisis atau tingkat kesulitan	Analisis atau tingkat kesulitan	
	analisis	analisis	
	Level 3	Level 0	

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap
			Analis
	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Dimensi B. Ukuran Permasalahan	Terjadi
	Yang dihadapi	Yang dihadapi	gap/jarak 2
	Level 4	Level 2	level
	PERCAYA DIRI (SELF-		
	CONFIDENCE,SCF)		
	Dimensi A. Keyakinan terhadap		
	diri sendiri dalam menghadap		
	tantangan		
	atau resiko		
	Level 3		
	Dimensi B. Tanggung jawab yang		
	diambil dalam menghadapi		
	kegagalan		
	Level 2		
	FLEKSIBILITAS	FLEKSIBILITAS	Terjadi
	(FLEXIBILITY, FLX)	(FLEXIBILITY, FLX)	gap/jarak
	Dimensi A. Besarnya perubahan	Dimensi A. Besarnya perubahan	3 level
	yang dilakukan untuk beradaptasi	yang dilakukan untuk beradaptasi	
	Level 3	Level 0	
	KOMITMEN TERHADAP	KOMITMEN TERHADAP	Terjadi
	ORGANISASI	ORGANISASI	gap/jarak
	(ORGANITATIONAL	(ORGANITATIONAL	2 level
	COMMITMENT,OC)	COMMITMENT,OC)	
	Level 3	Level 1	

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Untuk Kompetensi **Ideal** kata kunci no 1, no 4 dan no 6 dengan **level 7** adalah Kesadaran berorganisasi (ORGANITATIONAL AWARENESS, OA) Dimensi B. Keluasaan dari pemahaman organisasi

Kata kunci no 1, dengan **level 6** adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan

Kata kunci no 2 dengan level 6 adalah DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan , pemahaman atau jaringan, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok

Kata kunci no 3 dengan level 6 adalah DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan , pemahaman atau jaringan, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok

Kata kunci no 4 dengan level 6 adalah DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok

Kata kunci No 5 dengan level 6 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH), Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan,

Kata kunci no 6 dengan level 6 adalah DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan , pemahaman atau jaringan, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok,

Kata kunci no 2 dan no 6 dengan **level 5** adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih)

Kata kunci no 1, dengan **level 4** adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok, Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, Dimensi B. Ukuran permasalahan yang dihadapi, PENGENDALIAN DIRI (SELF- CONTROL,SCT), PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi,

Kata kunci no 2, dengan level 4 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 3, dengan level 4 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 4, dengan level 4 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 5, dengan level 4 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok, Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi,

Kata kunci no 6, dengan level 4 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH)

Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 1 dengan **level 3** adalah KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, BERPIKIR KONSEPTUAL (CONCEPTUAL THINKING, CT) Dimensi B. Ukuran permasalahan yang dihadapi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC),

Kata kunci no 2 dengan level 3 adalah PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi,

Kata kunci no 3 dengan level 3 adalah PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, KEMAMPUAN MENGARAHKAN / MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC).

Kata kunci no 4 dengan level 3 adalah PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)

Kata kunci no 5 dengan level 3 adalah KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi, PENGENDALIAN DIRI (SELF-CONTROL,SCT), KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)

Kata kunci no 6 dengan level 3 adalah PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis , PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)

Kata kunci no 1 dengan **level 2** adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi ( berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih ), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN

PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, BERPIKIR KONSEPTUAL (CONCEPTUAL THINKING, CT) Dimensi A. Kompleksitas dan keaslian konsep / gagasan, KEAHLIAN TEKNIKAL / PROFESIONAL/ MANAJERIAL (EXPERTISE, EXP) Dimensi B. Luas keahlian manajerial, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENLevel 2 ada 8 jenis kompetensi

CE,SCF) Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan,

Kata kunci no 2 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi ( berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan), KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan,

Kata kunci no 3 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi ( berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan), KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan,

Kata kunci no 4 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi ( berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk

mempengaruhi orang lain, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan,

Kata kunci no 5 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi (berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan,

Kata kunci no 6 dengan level 2 adalah adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi (berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain ( Jumlah & kesulitan tindakan), KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan,

Kata kunci no 1 dengan **level 1** adalah PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, KEAHLIAN TEKNIKAL / PROFESIONAL/ MANAJERIAL (EXPERTISE, EXP) Dimensi A. Kedalam pengetahuan, Dimensi C. Penguasaan keilmuan, Dimensi D. Penyebaran Pengetahuan yamg dimiliki, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi B. Kecepatan bertindak,

Kata kunci no 5 dengan level 1 adalah PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi B. Kecepatan bertindak.

Untuk Kompetensi **Aktual** kata kunci no 1 dengan **level 4** adalah KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok,

Kata kunci no 6 dengan level 4 adalah KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok,

Kata kunci no 1 dengan **level 3** adalah KEMAMPUAN MENGARAHKAN / MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan,

Kata kunci no 2 dengan level 3 PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko,

Kata kunci no 5 dengan level 3 DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan , pemahaman atau jaringan,

Kata kunci no 6 dengan level 3 KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, BERPIKIR KONSEPTUAL (CONCEPTUAL THINKING, CT) Dimensi B Ukuran permasalahan yang dihadapi,

Kata kunci no 1 dengan **level 2** adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS, OA) Dimensi B. Keluasaan dari pemahaman organisasi, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 2 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan,

Kata kunci no 3 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan,

Kata kunci no 4 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan , pemahaman atau jaringan, KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi B. Keluasaan dari pemahaman organisasi, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB,Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan,

Kata kunci no 5 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih),

Kata kunci no 6 dengan level 2 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi B. Keluasaan dari pemahaman organisasi, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 1 dengan **level 1** adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB,Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)

Kata kunci no 2 dengan level 1 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB, Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 3 dengan level 1 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB, Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 4 dengan level 1 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi (berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih ) MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau

inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 5 dengan level 1 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi ( berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih ), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain ( Jumlah & kesulitan tindakan), MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB, Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, Dimensi B. Luasnya dampak dalam KEMAMPUAN MENGARAHKAN membangun hubungan, /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan mendorong kerja kelompok Dimensi B.Ukuran team yang kesungguhan dalam dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi,

Kata kunci no 6 dengan level 1 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi ( berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih ), MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB, Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok, BERPIKIR KONSEPTUAL (CONCEPTUAL THINKING, CT) Dimensi A. Kompleksitas dan keaslian konsep / gagasan , KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 1 dengan **level 0** adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya

usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, KEMAMPUAN MENGARAHKAN/MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR), BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, PENGENDALIAN DIRI (SELF-CONTROL,SCT), PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE,SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi,

Kata kunci no 2 dengan level 0 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk 0mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan), KEMAMPUAN MENGARAHKAN/MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR), FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX), KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 3 dengan level 0 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk 0mempengaruhi orang lain (Jumlah kesulitan tindakan), KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko,

FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 4 dengan level 0 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk 0mempengaruhi orang **KESADARAN** lain (Jumlah kesulitan tindakan), **BERORGANISASI** (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 5 dengan level 0 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO), KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR), PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 6 dengan level 0 adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau

peluang masa yang akan datang, Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, KEMAMPUAN MENGARAHKAN/MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, PENGENDALIAN DIRI (SELF-CONTROL,SCT), PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi.

Untuk **Gap Analis** kata kunci no 1 dengan Gap/jarak **5 level** adalah KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS, OA) Dimensi B. Keluasaan dari pemahaman organisasi

Kata kunci no 2 dengan Gap/jarak 5 level adalah MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok,

Kata kunci no 3 dengan Gap/jarak 5 level adalah MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok,

Kata kunci no 4 dengan Gap/jarak 5 level adalah KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS, OA) Dimensi B. Keluasaan dari pemahaman organisasi, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intensitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok,

Kata kunci no 6 dengan Gap/jarak 5 level adalah MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang

dilakukan untuk mempengaruhi orang lain, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok

Kata kunci no 1 dengan Gap/jarak 4 level SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI **TARGET** atau UNTUK **MENCAPAI** KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING.INFO). MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan, PENGENDALIAN DIRI (SELF-CONTROL, SCT), PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi,

Kata kunci no 2 dengan Gap/jarak 4 level SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP), Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan,

Kata kunci no 3 dengan Gap/jarak 4 level SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau,

Kata kunci no 4 dengan Gap/jarak 4 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau Jaringan, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan,

Kata kunci no 5 dengan Gap/jarak 4 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO), FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi,

Kata kunci no 6 dengan Gap/jarak 4 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan, Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang, MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB, Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan,

Kata kunci no 1 dengan Gap/jarak **3 level** adalah KERJA SAMA KELOMPOK TEAM WORK), Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan,

Kata kunci no 2 dengan Gap/jarak 3 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 3 dengan Gap/jarak 3 level adalah PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 4 dengan Gap/jarak 3 level adalah PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B. Ukuran team yang dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 5 dengan Gap/jarak 3 level adalah KERJA SAMA KELOMPOK KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok, Dimensi B. Ukuran team yang

dilibatkan, Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 6 dengan Gap/jarak 3 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJ (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi,

Kata kunci no 1 dengan Gap/jarak **2 level** adalah KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS, OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, KEMAMPUAN MENGARAHKAN/MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran permasalahan yang dihadapi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)

Kata kunci no 2 dengan Gap/jarak 2 level adalah DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan) KEMAMPUAN MENGARAHKAN / MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran permasalahan yang dihadapi, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis,

Kata kunci no 3 dengan Gap/jarak 2 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA ( ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A. Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan) KEMAMPUAN

MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran permasalahan yang dihadapi, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi B. Ukuran team yang dilibatkan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis,

Kata kunci no 4 dengan Gap/jarak 2 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih), DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis,

Kata kunci no 5 dengan Gap/jarak 2 level adalah KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis, Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi

Kata kunci no 6 dengan Gap/jarak 2 level adalah KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan, BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi, KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI

Kata kunci no 1 dengan Gap/jarak **1 level** adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi (berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih), PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan, MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain.

Kata kunci no 2 dengan Gap/jarak 1 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi (berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih),

Kata kunci no 3 dengan Gap/jarak 1 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi ( berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih ),

Kata kunci no 4 dengan Gap/jarak 1 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi (berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih), MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain,

Kata kunci no 5 dengan Gap/jarak 1 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi (berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih ), PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan,

Kata kunci no 6 dengan Gap/jarak 1 level adalah SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi C. Derajat inovasi, usaha membuat sesuatu yang baru, berbeda baik tindakan ide, dalam konteks pekerjaan organisasi (berlaku untuk level kompetensi ACH A 3 atau lebih).