

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 (selanjutnya 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 tanggal 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. verifikasi 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 *parliamentary threshold* karena hanya mendapat 0,40% suara. Sedangkan Sugeng Suparwoto merupakan Dewan 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:

1. 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

1. Anggota Partai adalah Warga Negara Indonesia yang menyetujui Anggaran Dasar-Anggaran Rumah Tangga dan mempunyai Kartu Anggota;
2. Anggota Partai terdiri dari kader, anggota biasa, anggota kehormatan, dan simpatisan;
3. Ketentuan tentang hak dan kewajiban serta rekrutmen 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
2. 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 Pimpinan Daerah atau Dewan Pimpinan Cabang;
3. Kader Madya, yaitu anggota yang telah mengikuti 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 Kementerian 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	Roliansyah,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 Siregar,SS	Martha Eva Corry Mardjoeki,Bsc
Fery Widia Astuti,S.Pd	Erna Listiyowati	Eko Sulistiyowati 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 kompetensi 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,

Pada mulannya dilaksanakan sesuai 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 rekrutisasi 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 berpengalaman 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 kemenangan 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 di tiap-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 sosialisasi kemasyarakatan 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.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		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)	2	<i>Hal baru untuk organisasi. Mampu melaksanakan performansi dengan hal-hal baru dan berbeda (yang belum pernah dilakukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut, namun bukan hal yang baru di dalam industri yang bersangkutan)</i>
		PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang	4	<i>Melakukan tindakan antisipatif untuk lebih dari 2 bulan kedepan. Menciptakan kesempatan atau meminimasi masalah-masalah potensial dengan usaha –usaha khusus ekstra (merencanakan program-program baru, mengadakan perjalanan khusus dan sebagainya) yang dilakukan untuk 1-2 bulan berikutnya</i>

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

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e l	Uraian
		<p>KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan</p> <p>Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan</p>	<p>2</p> <p>3</p>	<p><i>Memberi pengarahan secara detil. Memberikan pengarahan tugas secara cermat, langkah demi langkah dan menutup peluang untuk pemikiran cara kerja yang 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.</i></p> <p>Banyaknya bawahan (lebih dari 6 orang)</p>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW</p> <p>Dimensi A. Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok</p> <p>Dimensi B. Ukuran team yang dilibatkan</p> <p>Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok</p> <p>Dimensi B. Ukuran permasalahan yang dihadapi</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>4</p>	<p><i>Meminta input.</i> Selalu mencari input dari kecakapan orang lain (terutama bawahan). Meminta pendapat dan ide untuk menentukan keputusan, mengundang seluruh anggota tim untuk saling berkontribusi.</p> <p>Departemen besar secara keseluruhan (kira-kira 16-50).</p> <p><i>Mengajak orang lain mengerjakan lebih dari sekedar pekerjaan rutin.</i> (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)</p> <p><i>Memikirkan masalah yang sedang dihadapi.</i> Dapat termasuk unit kerja berukuran sedang, beberapa, dan yang cukup besar.</p>

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

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

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e l	Uraian
		FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi	4	<i>Menyesuaikan strategi, dan tujuan diri sendiri , sesuai dengan situasi.</i>
		Dimensi B. Kecepatan bertindak	1	<i>Perubahan jangka panjang dan terencana (lebih dari 1 bulan)</i>
		KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)	3	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 Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		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)	2	<i>Hal baru untuk organisasi.</i> Mampu melaksanakan performansi dengan hal-hal baru dan berbeda (yang belum pernah dilakukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut, namun bukan hal yang baru di dalam industri yang bersangkutan)
		PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang	4	<i>Melakukan tindakan antisipatif untuk lebih dari 2 bulan kedepan.</i> Menciptakan kesempatan atau meminimasi masalah-masalah potensial dengan usaha-usaha khusus ekstra (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	3	<i>Mengerjakan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan. Memulai dan melaksanakan tugas-tugas atau proyek baru</i>
		MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO)	4	<i>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 penting, bentuk pemanfaatan hubungan yang dibina sebelumnya).</i>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP)</p> <p>Dimensi A. Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan).</p> <p>Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan</p>	2	<p><i>Melakukan satu tindakan persuasif.</i> Tidak berusaha melakukan tindakan khusus untuk meningkatkan kertertarikan orang lain terhadap ide yang disampaikan. 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.</p>
		<p>MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB</p> <p>Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain</p>	6	<p><i>Sering melakukan kegiatan sosial/kontak sosial.</i> Sering mengadakan kegiatan untuk membina persahabatan dengan teman atau konsumen diluar lingkungan kerja, di klub atau restoran dsb.</p>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan	6	Pemerintah kota, organisasi politis atau profesional
		<p>KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR)</p> <p>Dimensi A. Intesitas pengarahan</p>	2	<p><i>Memberi pengarahan secara detil.</i> Memberikan pengarahan tugas secara cermat langkah demi langkah dan menutup peluang untuk pemikiran cara kerja yang 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.</p>
		Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan	3	Banyaknya bawahan (lebih dari 6 orang)

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

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

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)	3	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.
3	Menyerap aspirasi masyarakat untuk diimplementasikan	SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan	4	<i>Terus berusaha untuk memperbaiki kinerja</i> Mempunyai kebijakan dalam sistem kerja, atau dalam kebiasaan kerjanya sendiri untuk memperbaiki kinerja (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.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih)</p> <p>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)</p>	<p>4</p> <p>2</p>	<p><i>Mempengaruhi satu departemen lebih dari (15 orang).</i>Mampu meningkatkan penjualan dalam jumlah yang cukup besar atau komitmen yang cukup besar bagi perusahaan.</p> <p><i>Hal baru untuk organisasi.</i> Mampu melaksanakan performansi dengan hal-hal baru dan berbeda (yang belum pernah dilakukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut, namun bukan hal yang baru di dalam industri yang bersangkutan)</p>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO)	4	<i>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 penting, bentuk pemanfaatan hubungan yang dibina sebelumnya).</i>
		DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan).	2	<i>Melakukan satu tindakan persuasif. Tidak berusaha melakukan tindakan khusus untuk meningkatkan kertertarikan orang lain terhadap ide yang disampaikan. 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.</i>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR)</p> <p>Dimensi A. Intesitas pengarahan</p> <p>Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan</p>	<p>2</p> <p>3</p>	<p><i>Memberi pengarahan secara detil. Memberikan pengarahan tugas secara cermat langkah demi langkah dan menutup peluang untuk pemikiran cara kerja yang 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.</i></p> <p>Banyaknya bawahan (lebih dari 6 orang)</p>
		<p>KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW</p> <p>Dimensi A. Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok</p>	6	<p><i>Membangun tim. Menciptakan suasana bersahabat, moral yang baik, kerjasama (menciptakan identitas grup). Menjaga kelangsungan hidup kelompok.</i></p>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan</p> <p>Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok</p>	<p>4</p> <p>4</p>	<p><i>Departemen besar secara keseluruhan.(kira-kira 16-50).</i></p> <p><i>Mengajak orang lain 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)</i></p>
		<p>BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT)</p> <p>Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis</p>	3	<p><i>Melihat hubungan bertingkat. Menganalisa beberapa bagian dari suatu situasi atau permasalahan. Memecah persoalan menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola sistematis. Mampu memprediksi konsekuensi dari suatu tindakan. Secara umum mengantisipasi hambatan dan selalu berpikir kedepan / langkah berikutnya.</i></p>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi	4	<i>Memikirkan performansi keseluruhan organisasi.</i> Termasuk performansi dari divisi 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	<i>Menyatakan rasa percaya diri atas kemampuannya.</i> Memandang diri sebagai ahli, orginisator, atau penggerak utama. Membandingkan diri dengan orang lain mengungkapkan rasa percaya diri berdasarkan pertimbangan kemampuannya sendiri.
		Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan	2	<i>Belajar dari kesalahan diri sendiri.</i> Menganalisa perfomansi diri dan mengerti kesalahannya,dan melakukan perbaikan”karena saya ceroboh”.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e l	Uraian
		<p>FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY,FLX)</p> <p>Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi</p>	3	<p><i>Menyesuaikan taktik pada situasi / orang yang berbeda. Merubah tingkah laku atau pendekatan sesuai dengan situasi atau orang yang dihadapi.</i></p>
		<p>KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)</p>	3	<p>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.</p>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO)	4	<i>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 penting, bentuk pemanfaatan hubungan yang dibina sebelumnya).</i>
		DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan).	2	<i>Melakukan satu tindakan persuasif. Tidak berusaha melakukan tindakan khusus untuk meningkatkan kertertarikan orang lain terhadap ide yang disampaikan 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.</i>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan.	6	Pemerintah kota, organisasi politis atau profesional
		KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A. Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok	6	<i>Membangun tim.</i> Menciptakan suasana bersahabat, moral yang baik, kerjasama (menciptakan identitas grup). Menjaga kelangsungan hidup kelompok.
		Dimensi B. Ukuran team yang dilibatkan	4	<i>Departemen besar secara keseluruhan. (kira-kira 16-50).</i>
		Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok	4	<i>Mengajak orang lain mengerjakan lebih dari sekedar pekerjaan rutin.</i> (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 Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e l	Uraian
		<p>BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT)</p> <p>Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis</p> <p>Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi</p>	<p>3</p> <p>4</p>	<p><i>Melihat hubungan bertingkat.</i> Menganalisa beberapa bagian dari suatu situasi atau permasalahan. Memecah persoalan menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola sistematis. Mampu memprediksi konsekuensi dari suatu tindakan. Secara umum mengantisipasi hambatan dan selalu berpikir kedepan / langkah berikutnya.</p> <p><i>Memikirkan performansi keseluruhan organisasi.</i> Termasuk performansi dari divisi besar dari suatu perusahaan besar, atau keseluruhan perusahaan berukuran kecil.</p>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)	3	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.
5	Melaksanakan restrukturisasi pengurus partai	SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan	4	<i>Terus berusaha untuk memperbaiki kinerja</i> Mempunyai kebijakan dalam sistem kerja, atau dalam kebiasaan kerjanya sendiri untuk memperbaiki kinerja (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

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan	1	<i>Bekerja mandiri secara independen.</i> Melakukan pekerjaan tanpa pengawasan yang konstan.
		MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO)	4	<i>Menghubungi pihak pihak lain.</i> Menghubungi pihak 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).
		KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi Dimensi B. Keluasan dari pemahaman organisasi	2 7	<i>Memahami struktur infomal dalam organisasi.</i> Memahami dan bisa memanfaatkan jalur dan struktur informal (mampu mengidentifikasi aktor kunci, orang yang bisa mempengaruhi keputusan dsb. Pemerintah negara, organisasi politis atau profesional

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	L e v e l	Uraian
		<p>KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR) Dimensi A. Intesitas pengarahan</p> <p>Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan</p>	<p>2</p> <p>3</p>	<p><i>Memberi pengarahan secara detil. Memberikan pengarahan tugas secara cermat langkah demi langkah dan menutup peluang untuk pemikiran cara kerja yang 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.</i></p> <p>Banyaknya bawahan (lebih dari 6 orang)</p>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>Dimensi B.Ukuran team yang dilibatkan</p> <p>Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok</p>	<p>4</p> <p>4</p>	<p><i>Departemen besar secara keseluruhan.(kira-kira 16-50).</i></p> <p><i>Mengajak orang lain 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)</i></p>
		<p>BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT)</p> <p>Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis</p>	3	<p><i>Melihat hubungan bertingkat. Menganalisa beberapa bagian dari suatu situasi atau permasalahan. Memecah persoalan menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola sistematis. Mampu memprediksi konsekuensi dari suatu tindakan. Secara umum mengantisipasi hambatan dan selalu berpikir kedepan / langkah berikutnya.</i></p>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT,OC)	3	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.
6	Membangun komunikasi dengan masyarakat sebelum pelaksanaan pemilu legislatif	SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH) Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan	4	<i>Terus berusaha untuk memperbaiki kinerja</i> Mempunyai kebijakan dalam sistem kerja, atau dalam kebiasaan kerjanya sendiri untuk memperbaiki kinerja (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.

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih)	5	<i>Mempengaruhi perusahaan yang cukup besar dalam skala menengah.</i> (atau suatu divisi dalam perusahaan besar).
		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)	2	<i>Hal baru untuk organisasi.</i> Mampu melaksanakan performansi dengan hal-hal baru dan berbeda (yang belum pernah dilakukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut, namun bukan hal yang baru di dalam industri yang bersangkutan)
		PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang	4	<i>Melakukan tindakan antisipatif untuk lebih dari 2 bulan kedepan.</i> Menciptakan kesempatan atau meminimasi masalah-masalah potensial dengan usaha-usaha khusus ekstra (merencanakan program-program baru, mengadakan perjalanan khusus dan sebagainya) yang dilakukan untuk 1-2 bulan berikutnya .

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan	3	<i>Mengerjakan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan. Memulai dan melaksanakan tugas-tugas atau proyek baru.</i>
		MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO)	4	<i>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 penting, bentuk pemanfaatan hubungan yang dibina sebelumnya).</i>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP)</p> <p>Dimensi A. Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan)</p> <p>Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan</p>	2	<p><i>Melakukan satu tindakan persuasif. Tidak berusaha melakukan tindakan khusus untuk meningkatkan kertertarikan orang lain terhadap ide yang disampaikan.</i></p> <p>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.</p>
		<p>MEMBANGUN HUBUNGAN KERJA (RELATIONSHIP BUILDING) RB</p> <p>Dimensi A. Intensitas tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain</p>	6	<p><i>Sering melakukan kegiatan sosial/kontak sosial. Sering mengadakan kegiatan untuk membina persahabatan dengan teman atau konsumen diluar lingkungan kerja, di klub atau restoran dsb.</i></p>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		Dimensi B. Luasnya dampak dalam membangun hubungan	6	Pemerintah kota, organisasi politis atau profesional
		<p>KEMAMPUAN MENGARAHKAN /MEMBERIKAN PERINTAH (DIRECTIVINESS, DIR)</p> <p>Dimensi A. Intesitas pengarahan</p> <p>Dimensi B. Banyaknya dan tingkatan orang yang diarahkan</p>	<p>2</p> <p>3</p>	<p><i>Memberi pengarahan secara detil. Memberikan pengarahan tugas secara cermat langkah demi langkah dan menutup peluang untuk pemikiran cara kerja yang 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.</i></p> <p>Banyaknya bawahan (lebih dari 6 orang)</p>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A. Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok	6	<i>Membangun tim.</i> Menciptakan suasana bersahabat, moral yang baik, kerjasama (menciptakan identitas grup). Menjaga kelangsungan hidup kelompok.
		Dimensi B. Ukuran team yang dilibatkan Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok	4 4	<i>Departemen besar secara keseluruhan (kira-kira 16-50)</i> <i>Mengajak orang lain mengerjakan lebih dari sekedar pekerjaan rutin.</i> (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 Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas atau tingkat analisis	3	<i>Melihat hubungan bertingkat.</i> Menganalisa beberapa bagian dari suatu situasi atau permasalahan. Memecah persoalan menjadi bagian-bagian yang dapat dikelola sistematis. Mampu memprediksi konsekuensi dari suatu tindakan. Secara umum mengantisipasi hambatan dan selalu berpikir kedepan / langkah berikutnya.
		Dimensi B. Ukuran Permasalahan Yang dihadapi	4	<i>Memikirkan performansi keseluruhan organisasi.</i> Termasuk performansi dari divisi besar dari suatu perusahaan besar, atau keseluruhan perusahaan berukuran kecil.

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spancer	L e v e l	Uraian
		KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)	3	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

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 Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
1	Penguatan partai/konsolidasi di daerah pemilihan (dakil) masing-masing	SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH)	0	<i>Berfokus pada tugas yang diberikan. Memberikan usahanya dengan fokus pada tugas yang dengan prestasi rata rata. Tidak diperlukan suatu inisiatif untuk memulai suatu tugas atau cara kerja yang baru Tidak berlaku. Atau tidak berusaha untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain.</i>
		Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan	2	<i>Mempengaruhi satu atau dua orang lain. Mampu menumbuhkan komitmen finansial (pendapatan/ penghematan) yang kecil saja bagi perusahaan.</i>
		Dimensi B. Dampak prestasi/usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih).	1	<i>Hal baru untuk organisasi. Mampu melaksanakan performansi dengan hal-hal baru dan berbeda (yang belum pernah dilakukan sebelumnya oleh perusahaan tersebut, namun bukan hal yang baru di dalam industri yang bersangkutan)</i>
		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)		

	<p>PROAKTIF (INITIATIVE, INT)</p> <p>Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang</p>	0	<i>Tidak dapat diaplikasikan atau tidak perlu inisiatif. Perlu pengawasan terus menerus</i>
	<p>Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan</p>	0	<i>Bekerja mandiri secara independen. Melakukan pekerjaan tanpa pengawasan yang konstan.</i>
	<p>MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO)</p>	0	<i>Tidak diperlukan. tidak mencari informasi tambahan selain yang diberikan kepadanya</i>
	<p>KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS, OA)</p> <p>Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi</p>	0	<i>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.</i>
	<p>Dimensi B. Keluasaan dari pemahaman organisasi</p>	2	Unit kerja atau team proyek

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

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

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

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

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

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

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

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

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		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)	1	<i>Hal baru untuk pekerjaan atau unit kerja. Mampu melakukan hal-hal tertentu (untuk meningkatkan performansi) yang belum pernah dilakukan untuk pekerjaan tertentu, namun mungkin sudah dilakukan dibagian lain perusahaan</i>
		PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu: Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang	0	<i>Tidak dapat diaplikasikan atau tidak perlu inisiatif. Perlu pengawasan terus menerus</i>
		Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan	0	<i>Bekerja mandiri secara independen. Melakukan pekerjaan tanpa pengawasan yang konstan.</i>
		MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO)	0	<i>Tidak diperlukan. tidak mencari informasi tambahan selain yang diberikan kepadanya</i>

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP)</p> <p>Dimensi A. Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan).</p> <p>Dimensi B. Keluasan dari pengaruh yang ditimbulkan, pemahaman atau jaringan</p>	<p>0</p> <p>2</p>	<p><i>Tidak berlaku.</i> Atau tidak berusaha untuk mempengaruhi atau membujuk orang lain.</p> <p>Unit kerja atau proyek</p>
		<p>KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS, OA)</p> <p>Dimensi A. Kedalaman pemahaman organisasi</p> <p>Dimensi B. Keluasan dari pemahaman organisasi</p>	<p>0</p> <p>2</p>	<p><i>Nonpolitis.</i> 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.</p> <p>Unit kerja atau team proyek</p>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>PROAKTIF (INITIATIVE, INT)</p> <p>Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang</p> <p>Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan</p>	0	<p><i>Tidak dapat diaplikasikan atau tidak perlu inisiatif.</i></p> <p>Perlu pengawasan terus menerus</p>
		<p>MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO)</p>	0	<p><i>Tidak diperlukan.</i> tidak mencari informasi tambahan selain yang diberikan kepadanya</p>
		<p>DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP)</p> <p>Dimensi A.Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan).</p>	1	<p><i>Menyatakan keinginannya tetapi tidak melakukan tindakan yang spesifik.</i></p> <p>Menyatakan keinginannya untuk melihat adanya suatu pengaruh atau dampak tertentu yang dapat menghasilkan efek atau pengaruh terhadap reputasi,status dan penampilan.</p>

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

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

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>PROAKTIF (INITIATIVE, INT)</p> <p>Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang</p> <p>Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan</p>	0	<p><i>Tidak dapat diaplikasikan atau tidak perlu inisiatif.</i></p> <p>Perlu pengawasan terus menerus</p>
		<p>MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO)</p>	0	<p><i>Tidak diperlukan.</i> tidak mencari informasi tambahan selain yang diberikan kepadanya</p>
		<p>KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA)</p> <p>Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi</p>	0	<p><i>Nonpolitis.</i> 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.</p>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		<p>KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW</p> <p>Dimensi A. Intesitas dan kesungguhan dalam mendorong kerja kelompok</p> <p>Dimensi B. Ukuran team yang dilibatkan</p> <p>Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok</p>	<p>1</p> <p>4</p> <p>4</p>	<p><i>Kooperatif.</i> Berpartisifasi dengan sepenuh hati, mendukung keputusan tim, menyelesaikan tugasnya yang memberikan andil bagi tim.</p> <p><i>Departemen besar secara keseluruhan. (kira-kira 16-50).</i></p> <p><i>Mengajak orang lain mengerjakan lebih dari sekedar pekerjaan rutin.</i> (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)</p>
		<p>BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT)</p> <p>Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis</p>	0	<p><i>Tidak berlaku atau tidak ada.</i> Melaksanakan segala sesuatu yang ada atau diperintahkan, atau melakukan apa yang diatur oleh orang lain.</p>

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

No	Kata Kunci	Jenis Kompetensi Berdasarkan Spancer & Spencer	Level	Uraian
		FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX) Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi	0	<i>Selalu mengikuti prosedur</i>
		KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)	1	<i>Usaha aktif.</i> Melakukan usaha aktif dalam menyesuaikan diri dan menghormati norma organisasi.

4.2.4 Gap Analisis

Tabel 4.4 Gap Analisis

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

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap Analisis
	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) Level 2	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) Level 1	Terjadi gap/jarak 1 level
	PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang Level 4 Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan Level 1	PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang Level 0 Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri , besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan Level 0	Terjadi gap/jarak 4 level Terjadi gap/jarak 1 level
	MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO) Level 4	MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO) Level 0	Terjadi gap/jarak 4 level
	KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi Level 2	KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi Level 0	Terjadi gap/jarak 2 level

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

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap Analisis
	Dimensi B. Ukuran team yang dilibatkan Level 4 Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok Level 4	Dimensi B. Ukuran team yang dilibatkan Level 4 Dimensi C Besarnya usaha atau inisiatif untuk mendorong kerja kelompok Level 4	
	BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis Level 3	BERPIKIR ANALITIS (ANALITICAL THINKING, AT) Dimensi A. Kompleksitas Analisis atau tingkat kesulitan analisis Level 0	Terjadi gap/jarak 3 level
	Dimensi B. Ukuran permasalahan yang dihadapi Level 4	Dimensi B. Ukuran permasalahan yang dihadapi Level 2	Terjadi gap/jarak 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 Analisis
	<p>KEAHLIAN TEKNIKAL/ PROFESIONAL/ MANAJERIAL (EXPERTISE, EXP)</p> <p>Dimensi A. Kedalam pengetahuan Level 1</p> <p>Dimensi B. Luas keahlian manajerial Level 2</p> <p>Dimensi C. Penguasaan keilmuan Level 1</p> <p>Dimensi D. Penyebaran Pengetahuan yang dimiliki Level 1</p>		
	<p>PENGENDALIAN DIRI (SELF- CONTROL, SCT)</p> <p>Level 4</p>	<p>PENGENDALIAN DIRI (SELF- CONTROL, SCT)</p> <p>Level 0</p>	<p>Terjadi gap/jarak 4 level</p>
	<p>PERCAYA DIRI (SELF- CONFIDENCE, SCF)</p> <p>Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko Level 4</p> <p>Dimensi B. Tanggung jawab yang diambil dalam menghadapi kegagalan Level 2</p>	<p>PERCAYA DIRI (SELF- CONFIDENCE, SCF)</p> <p>Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadap tantangan atau resiko Level 0</p>	<p>Terjadi gap/jarak 4 level</p>

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

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap Analisis
	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) Level 2	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) Level 1	Terjadi gap/jarak 1 level
	PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang Level 4 Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan Level 3	PROAKTIF(INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang Level 0 Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan Level 0	Terjadi gap/jarak 4 level Terjadi gap/jarak 3 level
	MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO) Level 4	MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING, INFO) Level 0	Terjadi gap/jarak 4 level
	DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A. Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan). Level 2	DAMPAK & PENGARUH (IMPACT AND INFLUENCE, IMP) Dimensi A. Tindakan untuk mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan). Level 0	Terjadi gap/jarak 2 level

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

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

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap Analisis
	<p>FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX)</p> <p>Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi</p> <p>Level 3</p>	<p>FLEKSIBILITAS (FLEXIBILITY, FLX)</p> <p>Dimensi A. Besarnya perubahan yang dilakukan untuk beradaptasi</p> <p>Level 0</p>	<p>Terjadi gap/jarak 3 level</p>
	<p>KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)</p> <p>Level 3</p>	<p>KOMITMEN TERHADAP ORGANISASI (ORGANITATIONAL COMMITMENT, OC)</p> <p>Level 0</p>	<p>Terjadi gap/jarak 3 level</p>
3	<p>SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH)</p> <p>Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan</p> <p>Level 4</p> <p>Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih)</p> <p>Level 4</p> <p>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)</p> <p>Level 2</p>	<p>SEMANGAT UNTUK BEPRESTASI atau UNTUK MENCAPAI TARGET KERJA (ACHIEVEMENT ORIENTATION, ACH)</p> <p>Dimensi A: Intensitas dan Kelengkapan</p> <p>Level 0</p> <p>Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A3 atau lebih)</p> <p>Level 2</p> <p>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)</p> <p>Level 1</p>	<p>Terjadi gap/jarak 4 level</p> <p>Terjadi gap/jarak 2 level</p> <p>Terjadi gap/jarak 1 level</p>

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

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

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

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

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

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

No	Kompetensi Ideal	Kompetensi Aktual	Gap Analisis
	<p>Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih) Level 6</p> <p>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) Level 2</p>	<p>Dimensi B. Dampak prestasi /usaha yang dilakukan, besarnya pengaruh (berlaku jika level kompetensi ACH A 3 atau lebih) Level 2</p> <p>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) Level 1</p>	<p>Terjadi gap/jarak 4 level</p> <p>Terjadi gap/jarak 1 level</p>
	<p>PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang Level 4</p> <p>Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan Level 1</p>	<p>PROAKTIF (INITIATIVE, INT) Dimensi A. Waktu : Berkisar dari keputusan yang diambil untuk waktu lampau, sekarang atau peluang masa yang akan datang Level 0</p> <p>Dimensi B Dorongan dari dalam diri sendiri, besarnya usaha yang dilakukan yang berhubungan dalam suatu pekerjaan Level 0</p>	<p>Terjadi gap/jarak 4 level</p> <p>Terjadi gap/jarak 1 level</p>
	<p>MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO) Level 4</p>	<p>MENCARI INFORMASI (INFORMATION SEEKING,INFO) Level 0</p>	<p>Terjadi gap/jarak 4 level</p>

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

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

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

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

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. Intensitas 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. Intensitas 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 menghadapi 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.Intensitas 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 menghadapi 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 menghadapi 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 menghadapi 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 menghadapi 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-CONFIDENCE, 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 yang 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 menghadapi 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. Keluasan 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. Keluasan 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. Keluasan 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 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 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 MENCAPI 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 Omempengaruhi 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 MENCAPI 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 Omempengaruhi 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 mempengaruhi orang lain (Jumlah & kesulitan tindakan), KESADARAN BERORGANISASI (ORGANITATIONAL AWARENESS,OA) Dimensi A. Kedalam pemahaman organisasi, PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadapi 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 menghadapi 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 pengarahannya, 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 menghadapi 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. Keluasan 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. Keluasan dari pemahaman organisasi, KERJA SAMA KELOMPOK (TEAM WORK), TW Dimensi A.Intesitas 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 atau UNTUK MENCAPI 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, PENGENDALIAN DIRI (SELF-CONTROL, SCT), PERCAYA DIRI (SELF-CONFIDENCE, SCF) Dimensi A. Keyakinan terhadap diri sendiri dalam menghadapi 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 MENCAPI 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 MENCAPI 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 MENCAPI 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. Intensitas 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 (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. Intesitas 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).