

Nama	:	Aristyo Rahadiyan
NIP	:	198806022010011002
Jabatan	:	KEPALA SEKSI PEMBANGUNAN PRASARANA LALU LINTAS DAN ANGKUTAN JALAN
Level Kompetensi	:	2
Perangkat Daerah	:	DINAS PERHUBUNGAN

KOMPETENSI MANAJERIAL

Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor
			1	2	3	1	2	3	
Integritas	Meningatkan rekan kerja untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma, dan etika organisasi dalam segala situasi dan kondisi; Mengajak orang lain untuk bertindak sesuai etika dan kode etik.	Menyampaikan nilai, norma, dan etika organisasi kepada rekan kerja.	-	-	-			3	2
		Meningatkan rekan kerja agar bertindak sejalan dengan nilai, norma, dan etika OPD.	-	-	-			3	
		Mendiskusikan solusi permasalahan etika dengan rekan kerja.	-	-	-			3	
	Menerapkan norma-norma secara konsisten dalam setiap situasi, pada unit kerja terkecil/kelompok kerjanya.	Secara aktif, memberikan contoh penerapan norma kepada rekan kerja.	-	-	-			3	2
		Mendiskusikan penerapan norma kepada rekan kerja.	-	-	-			3	
		Meningatkan konsekuensi pelanggaran etika kepada rekan kerja	-	-	-			3	
	Memberikan informasi yang dapat dipercaya sesuai dengan etika OPD.	Menyampaikan informasi sesuai dengan kenyataan.	-	-	-			3	1
		Meluruskan informasi yang keliru	-	-	-			3	
		Mengecek informasi yang diterima sebelum disebarluaskan.	-	-	-		2		
Kerjasama	Membantu orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka untuk mendukung sasaran tim.	Mengajak rekan dalam tim kerja untuk menyelesaikan target penugasan.	-	-	-			3	1
		Memotivasi rekan kerja dalam penyelesaian tugas.	-	-	-			3	
		Membantu pekerjaan rekan kerja tanpa diminta.	-	-	-		2		
	Berbagi informasi yang relevan atau bermanfaat pada anggota tim; mempertimbangkan masukan dan keahlian anggota dalam tim/kelompok kerja serta bersedia untuk belajar dari orang lain.	Mengorganisasikan informasi yang bermanfaat bagi penyelesaian tugas tim kerja.	-	-	-			3	1

KOMPETENSI MANAJERIAL										
Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor	
			1	2	3	1	2	3		
Terbuka terhadap masukan dari rekan kerja.	-	-	-			3				
Mengadopsi keunggulan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pekerjaan.	-	-	-		2					
Membangun komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan tugas tim.	Secara aktif memotivasi diri dalam usaha pencapaian target tim kerja.	-	-	-			3		1	
	Mengajak rekan kerja untuk memiliki komitmen tinggi dalam penyelesaian tugas tim kerja.	-	-	-		2				
	Mengajak rekan kerja untuk mengatasi permasalahan yang menghambat komitmen dalam penyelesaian tugas tim.	-	-	-		2				
Komunikasi	Menggunakan gaya komunikasi informal untuk meningkatkan hubungan profesional.	Mengomunikasikan pesan secara informal.	-	-	-			3	2	
		Menggunakan gaya komunikasi informal dengan rekan kerja.	-	-	-			3		
		Memahami pesan informal yang diterima dengan akurat.	-	-	-			3		
	Mendengarkan pihak lain secara aktif; menangkap dan menginterpretasikan pesan-pesan dari orang lain, serta memberikan respon yang sesuai.	Mampu mendengarkan informasi lisan dari rekan kerja.	-	-	-			3	1	
		Memberikan respon atas informasi yang diberikan oleh pihak lain.	-	-	-		2			
		Mampu menafsirkan pesan yang diterima dengan akurat.	-	-	-			3		
	Membuat materi presentasi, pidato, draft naskah, laporan dll sesuai arahan pimpinan.	Menghasilkan tulisan materi presentasi, pidato, draf naskah, atau laporan secara berkualitas.	-	-	-			3	2	

KOMPETENSI MANAJERIAL									
Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor
			1	2	3	1	2	3	
Menyampaikan informasi secara formal.	-	-	-			3			
Menyampaikan informasi secara sistematis.	-	-	-			3			
Orientasi Pada Hasil	Menetapkan dan berupaya mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang ditetapkan organisasi.	Menetapkan standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.	-	-	-			3	1
		Memiliki upaya untuk mencapai standar kerja pribadi yang lebih tinggi dari standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.	-	-	-			3	
		Mampu untuk menyelesaikan target kerja sebelum tenggat waktu yang diberikan.	-	-	-		2		
	Mencari, mencoba metode kerja alternatif untuk meningkatkan hasil kerjanya.	Mencari alternatif metode kerja untuk meningkatkan hasil kerja pribadinya..	-	-	-			3	2
		Memiliki kesediaan untuk mencoba berbagai alternatif metode kerja untuk meningkatkan hasil kerja pribadinya..	-	-	-			3	
		Ada upaya untuk mengkoreksi/mengevaluasi metode kerja pribadi.	-	-	-			3	
	Memberi contoh kepada orang-orang di unit kerjanya untuk mencoba menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.	Bersedia memberi contoh kepada orang-orang yang ada di unit kerjanya untuk menerapkan metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.	-	-	-			3	1
		Mengajak rekan kerja untuk mencoba metode kerja yang lebih efektif yang sudah dilakukannya.	-	-	-		2		
		Bersedia untuk memberikan arahan teknis secara detail terkait dengan metode kerja.	-	-	-			3	

KOMPETENSI MANAJERIAL										
Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor	
			1	2	3	1	2	3		
Menunjukkan sikap yakin dalam mengerjakan tugas-tugas pemerintahan/pelayanan publik, mampu menyelia dan menjelaskan secara objektif bila ada yang mempertanyakan kebijakan yang diambil.	Mampu menjelaskan dengan objektif kepada stakeholders/pemangku kepentingan terkait pelayanan dalam ruang lingkup kerjanya.	-	-	-				3	1	
	Melakukan supervisi kepada anak buah terkait dengan pelayanan dalam ruang lingkup unit kerjanya.	-	-	-				3		
	Menunjukkan sikap yakin dalam memberikan pelayanan kepada stakeholder.	-	-	-		2				
Secara aktif mencari informasi untuk mengenali kebutuhan pemangku kepentingan agar dapat menjalankan pelaksanaan tugas pemerintahan pembangunan dan pelayanan publik secara cepat dan tanggap.	Proaktif menggali informasi terkait dengan kebutuhan pelayanan dari stakeholders/pemangku kepentingan.	-	-	-				3	2	
	Memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan dari stakeholders/pemangku kepentingan.	-	-	-				3		
	Memberikan pelayanan dengan cepat dan tepat.	-	-	-				3		
Mampu mengenali dan memanfaatkan kebiasaan, tatacara, situasi tertentu sehingga apa yang disampaikan menjadi perhatian pemangku kepentingan dalam hal penyelesaian										

KOMPETENSI MANAJERIAL									
Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor
			1	2	3	1	2	3	
Mampu mengenali kebiasaan stakeholders/pemangku kepentingan sehingga dapat memberikan pelayanan yang bisa dipahami dan diterima oleh pihak tersebut.	-	-	-		2				1
Mampu mengenali dan memahami situasi yang dihadapi oleh stakeholders/pemangku kepentingan sehingga dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhannya.	-	-	-			3			
Dapat menjelaskan pelayanan yang menjadi tanggungjawabnya sesuai dengan cara yang bisa dipahami oleh stakeholder/pemangku kepentingan.	-	-	-			3			
Pengembangan Diri dan Orang Lain	Meningkatkan kemampuan bawahan dengan memberikan contoh, instruksi, penjelasan dan petunjuk praktis yang jelas kepada bawahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.	Bersedia untuk memberikan contoh kepada bawahan terkait dengan penyelesaian pekerjaan.	-	-	-			3	2

KOMPETENSI MANAJERIAL										
Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor	
			1	2	3	1	2	3		
Dapat memberikan arahan dan instruksi yang jelas kepada bawahan sehingga bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.	-	-	-			3				
Bersedia untuk mengoreksi cara kerja bawahan sehingga bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat.	-	-	-			3				
Membantu bawahan untuk mempelajari proses, program dan sistem baru.	Dapat melakukan bimbingan teknis kepada bawahan sesuai tuntutan tugas.	-	-	-			3			
	Memberikan arahan yang detail terkait dengan sistem atau metode baru yang digunakan dalam penyelesaian tugas.	-	-	-			3		2	
	Menyediakan sumber daya yang dibutuhkan bawahan untuk dapat memahami proses pengerjaan pekerjaan.	-	-	-			3			
Menggunakan metode lain untuk meyakinkan bahwa orang lain telah memahami penjelasan atau pengarahan.	Melakukan konfirmasi ulang kepada bawahan untuk memastikan bawahan memahami tugas yang diberikan.	-	-	-			3			
	Melakukan pengecekan secara berkala terhadap penyelesaian tugas bawahan.	-	-	-			3		2	
	Membuat instruksi atau arahan secara tertulis.	-	-	-			3			
Mengelola Perubahan										

KOMPETENSI MANAJERIAL

Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor
			1	2	3	1	2	3	
Menyesuaikan cara kerja lama dengan menerapkan metode/proses baru selaras dengan ketentuan yang berlaku tanpa arahan orang lain.	Mengidentifikasi cara kerja yang dibutuhkan sesuai dengan tuntutan perubahan .tanpa arahan dari pimpinan atau rekan kerja	-	-	-				3	1
	Menerapkan metode kerja baru dalam penyelesaian pekerjaan sesuai dengan tuntutan perubahan.	-	-	-		2			
	Mencari solusi atau alternatif untuk menyelesaikan masalah atau meningkatkan kinerja dengan menggunakan metode/proses baru secara mandiri.	-	-	-				3	
Mengembangkan kemampuan diri untuk menghadapi perubahan.	Mengidentifikasi pengembangan diri yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan perubahan tanpa arahan dari pihak lain.	-	-	-				3	2
	Proaktif untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, kursus, atau kegiatan lain yang relevan untuk membantu beradaptasi dengan tuntutan perubahan dalam lingkungan kerja secara mandiri.	-	-	-				3	
	Bersedia untuk mencontoh cara kerja atau belajar dari pihak yang lebih kompeten/memiliki wawasan lebih luas terkait dengan tuntutan perubahan.	-	-	-				3	
Cepat dan tanggap dalam menerima perubahan.	Menyadari adanya perubahan di lingkungan kerja secara cepat dan tepat.	-	-	-		2			1
	Merumuskan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mengikuti perubahan tanpa arahan dari pimpinan/rekan kerja.	-	-	-				3	
	Melaksanakan langkah-langkah tersebut secara hati-hati dan teliti.	-	-	-				3	
Pengambilan Keputusan	Melakukan analisis secara mendalam terhadap informasi yang tersedia dalam upaya mencari solusi.								

KOMPETENSI MANAJERIAL

Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor
			1	2	3	1	2	3	
Menghubungkan informasi dari berbagai sumber atau perspektif untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang masalah atau kebutuhan.	-	-	-			3			2
Menarik kesimpulan atau temuan dari hasil analisis informasi.	-	-	-			3			
Dapat menentukan metode/prosedur yang tepat dalam melakukan analisa masalah secara mendalam	-	-	-			3			
Mempertimbangkan berbagai alternatif yang ada sebelum membuat kesimpulan.	Mempertimbangkan ketersediaan sumber daya dengan alternatif solusi yang disusun.	-	-	-		2			1
	Melibatkan pihak lain/atasannya untuk mendapatkan arahan/pertimbangan sebelum membuat kesimpulan.	-	-	-			3		
	Mempertimbangkan berbagai aspek yang terkait dengan masalah yang dihadapi dalam unit kerjanya.	-	-	-			3		
Membuat keputusan operasional berdasarkan kesimpulan dari berbagai sumber informasi sesuai dengan pedoman yang ada.	Menyusun daftar alternatif solusi berdasarkan hasil analisis informasi dalam ruang lingkup pekerjaannya.	-	-	-			3		2

KOMPETENSI MANAJERIAL									
Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor
			1	2	3	1	2	3	
Menyaring alternatif solusi yang tidak layak atau tidak sesuai dengan tujuan organisasi atau unit kerja.	-	-	-			3			
Mengambil kesimpulan yg tepat akan masalah dan menindaklanjuti permasalahan secara tepat sesuai situasi dan kondisi yg ada dalam ruang lingkup tugas operasional.	-	-	-			3			
<div> <div></div> <div> <div>pengelolaan data</div> <div>Nilai Kompetensi Manajerial</div> </div> </div>									

pengelolaan data

KOMPETENSI SOSIAL KULTURAL									
Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor
			1	2	3	1	2	3	
Perekat Bangsa	Menampilkan sikap dan perilaku yang peduli akan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan.	Menunjukkan sikap toleran, terbuka, dan inklusif terhadap individu atau kelompok masyarakat yang berbeda dengan dirinya.	-	-	-	-	-	3	2
		Mendorong lingkungan kerja yang kondusif dan menghargai perbedaan di antara rekan kerja, mitra kerja, atau pemangku kepentingan.	-	-	-	-	-	3	
		Menegakkan nilai-nilai keberagaman dan menghargai perbedaan sebagai bagian dari kode etik dan budaya organisasi.	-	-	-	-	-	3	
	Membangun hubungan baik antar individu dalam organisasi, mitra kerja, pemangku kepentingan.	Bersedia untuk berinteraksi dengan orang yang berbeda latar belakang dengannya.	-	-	-	-	-	3	2
		Tidak mengedepankan perbedaan yang menyangkut ras, suku ataupun agama dalam menjalin hubungan dalam lingkungan pekerjaannya.	-	-	-	-	-	3	
		Berupaya bersikap dinamis dan fleksibel dalam membangun hubungan profesional dalam ruang lingkup pekerjaannya yang beragam.	-	-	-	-	-	3	
	Bersikap tenang, mampu mengendalikan emosi, kemarahan, dan frustrasi dalam menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama/kepercayaan, suku, jender, sosial ekonomi, preferensi politik di lingkungan unit kerjanya.	Mampu untuk mengendalikan kemarahan dan rasa frustrasi menghadapi pertentangan yang ditimbulkan oleh perbedaan latar belakang, agama, suku, jender, sosial ekonomi dan preferensi politik dalam lingkungan unit kerjanya.	-	-	-	-	-	3	1
		Berupaya untuk mendapatkan informasi dari pihak-pihak yang berkaitan dengan pertentangan yang ditimbulkan oleh keberagaman yang ada dalam lingkungan pekerjaannya.	-	-	-	-	-	3	
		Nilai Kompetensi Sosial Kultural							

Nilai Kompetensi Sosial Kultural 5

KOMPETENSI TEKNIS									
Kompetensi	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian Mandiri			Skala Penilaian Atasan			Skor
			1	2	3	1	2	3	
Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	Mampu menyelenggarakan Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	Mampu menyiapkan rancangan program dan anggaran terkait Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	-	-	-	-	-	3	2
		Mampu mengkalkulasikan manfaat yang diperoleh dari Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	-	-	-	-	-	3	
		Mampu melakukan pendataan dan pemetaan kebutuhan Advokasi Kebijakan Otonomi Daerah	-	-	-	-	-	3	
Pengadaan Sarana Prasarana Perhubungan	Kemampuan dalam menyelenggarakan proses Pengadaan sarana prasarana perhubungan dan mekanisme pengendaliannya	Mampu mengadministrasi Pengadaan sarana prasarana perhubungan	-	-	-	-	-	3	2
		Mampu memberikan penjelasan dan mengatasi masalah prosedural dalam proses Pengadaan sarana prasarana perhubungan	-	-	-	-	-	3	
		Mampu menyelenggarakan pengendalian Pengadaan sarana prasarana perhubungan	-	-	-	-	-	3	
Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas	Kemampuan dalam menyelenggarakan proses manajemen rekayasa lalu lintas dan mekanisme pengendaliannya	Mampu menyiapkan rancangan program dan anggaran terkait Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas	-	-	-	-	-	3	2
		Mampu mengkalkulasikan manfaat yang diperoleh dari Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas	-	-	-	-	-	3	
		Mampu melakukan pendataan dan pemetaan kebutuhan Manajemen dan Rekayasa Lalu Lintas	-	-	-	-	-	3	
Nilai Kompetensi Teknis									6
Nilai Total									1