



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS KOMPETENSI DAN HUBUNGANNYA
DENGAN KINERJA PEMERIKSA MEREK
PADA DIREKTORAT MEREK
DIREKTORAT JENDERAL
HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL**

TESIS

**IVA SHOFIYA
0706190540**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL**

**JAKARTA
DESEMBER 2009**





UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS KOMPETENSI DAN HUBUNGANNYA
DENGAN KINERJA PEMERIKSA MEREK
PADA DIREKTORAT MEREK
DIREKTORAT JENDERAL
HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL**

T E S I S

Diajukan sebagai salahsatu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

**IVA SHOFIYA
0706190540**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN STRATEGIK PERENCANAAN,
STRATEGI DAN KEBIJAKAN**

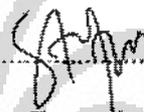
**JAKARTA
DESEMBER 2009**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun di rujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : IVA SHOFIYA

NPM : 0706190540

Tanda Tangan : 

Tanggal : Desember 2009

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :
Nama : IVA SHOFIYA
NPM : 0706190540
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Judul Tesis : ANALISIS KOMPETENSI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA PEMERIKSA MEREK PADA DIREKTORAT MEREK DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL

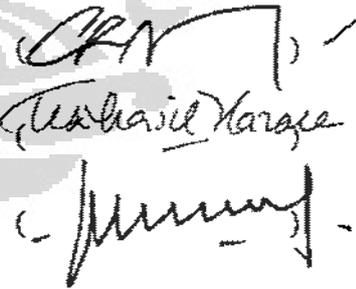
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains pada Program Studi Kajian Ketahanan Nasional, Peminatan Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Prof. Dr. Chandra Wijaya, MM. M.Si.

Pembimbing : Prof. Dr. Suahasil Nazara

Penguji : Dr. Amy S Rahayu, M.Si.



Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : 28 Desember 2009.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat kekuatan dan karunia yang diberikanNYA sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Di dalam penyelesaian penulisan tesis ini, tidak sedikit kesulitan yang dihadapi penulis. Namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga selesailah karya tulis yang jauh dari sempurna ini.

Untuk itu penulis sampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Ketua Program Pasca Sarjana, Bapak Prof. Dr. Candra Wijaya
2. Bapak Prof. Dr. Suahasil Nazara selaku pembimbing penulisan tesis ini.
3. Orang tua dan saudara-saudara penulis yang tak henti-hentinya memotivasi selama penulis kuliah dan menyelesaikan tesis ini.
4. Seluruh pengajar dan karyawan Program Pascasarjana Kajian Perencanaan Strategi dan Kebijakan Universitas Indonesia yang banyak memberikan bantuan selama penulis kuliah.
5. Rekan-rekan renstra 3 yang sama-sama berjuang menyelesaikan pendidikan.
6. Rekan-rekan dari Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yang banyak memberikan spirit selama penulis kuliah dan menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya penulis menyadari bahwa segala keterbatasan dan kekurangan dari tesis ini berasal dari penulis oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran pembaca guna memperbaiki segala keterbatasan dan kekurangan yang ada.

Jakarta, Desember 2009.

Iva Shofiya

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Iva Shofiya
NPM : 0706190540
Program Studi : Perencanaan Strategi dan Kebijakan
Departemen : Kajian Ketahanan Nasional
Fakultas : Program Pascasarjana
Jenis karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**“ANALISIS KOMPETENSI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA
PEMERIKSA MEREK PADA DIREKTORAT MEREK
DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL”**

berserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/ formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : Desember 2009.
Yang menyatakan


(Iva Shofiya)

ABSTRAK

Nama : Iva Shofiya.
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Judul : ANALISIS KOMPETENSI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA PEMERIKSA MEREK PADA DIREKTORAT MEREK DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL

Tesis ini membahas kompetensi pemeriksa merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dan hubungannya terhadap kinerja. Penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Ditemukan adanya kesenjangan kompetensi pada karakteristik keterampilan dibandingkan karakteristik pengetahuan dan sikap. Pada kinerja, kesenjangan ditemukan antara kualitas dengan kuantitas. Karena adanya hubungan tersebut maka peran kompetensi terhadap kinerja amat penting sebagai salah satu pembentuknya. Kompetensi adalah “*enable*” dalam arti memungkinkan, karena kompetensi dapat diukur. Untuk mengatasi masalah kesenjangan dalam kompetensi dilakukan dengan cara mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Pengetahuan dan keterampilan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sikap pengembangannya dapat melalui pemberian arahan-arahan seperti pelatihan-pelatihan di bidang motivasi dan sebagainya. Diperlukan umpan balik positif seperti pemberian “*reward*” dan umpan balik negatif berupa “*punishment*” guna peningkatan dan pembenahan kompetensi pemeriksa merek, sehingga diharapkan nantinya kinerja yang dihasilkannya pun dapat lebih optimal sesuai harapan para *stake holder*.

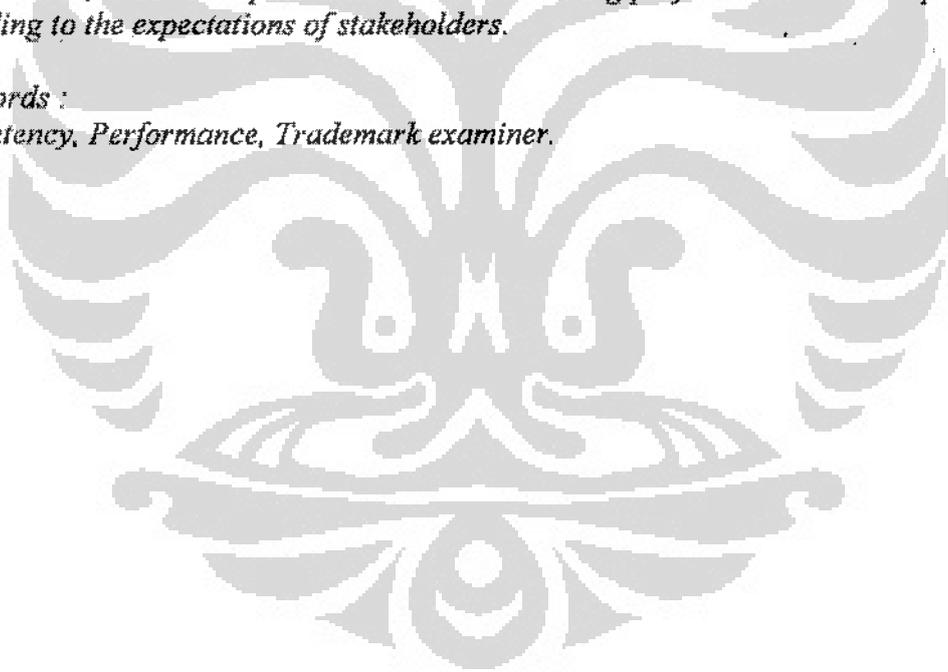
Kata kunci :
Kompetensi, kinerja, pemeriksa merek.

ABSTRACT

Name : Iva Shofiya.
NPM : 0706190540
Title : Competency analysis and it relations with performance of Trademark Examiner Directorate Intellectual Property

This thesis describes the Trademark examiners competency in Directorate General of Intellectual Property and its relation with their performance. This research use quantitative approach combined with descriptive design. The result showed a relation between competencies and performance. There's a competency gap on characteristic of skills rather than characteristic of knowledge and attitudes. In performance, a gap is found between quality and quantity. Knowledge and skills can be developed through education and training. While attitudes can be given through the provision of development directions suchas training in field of motivation and so on. Positive feedback is required such as giving "rewards" and negative feedback in the form of "punishment" in order to improve and reform the trademark examiner's competencies, which is expected later on the resulting performance can be optimized according to the expectations of stakeholders.

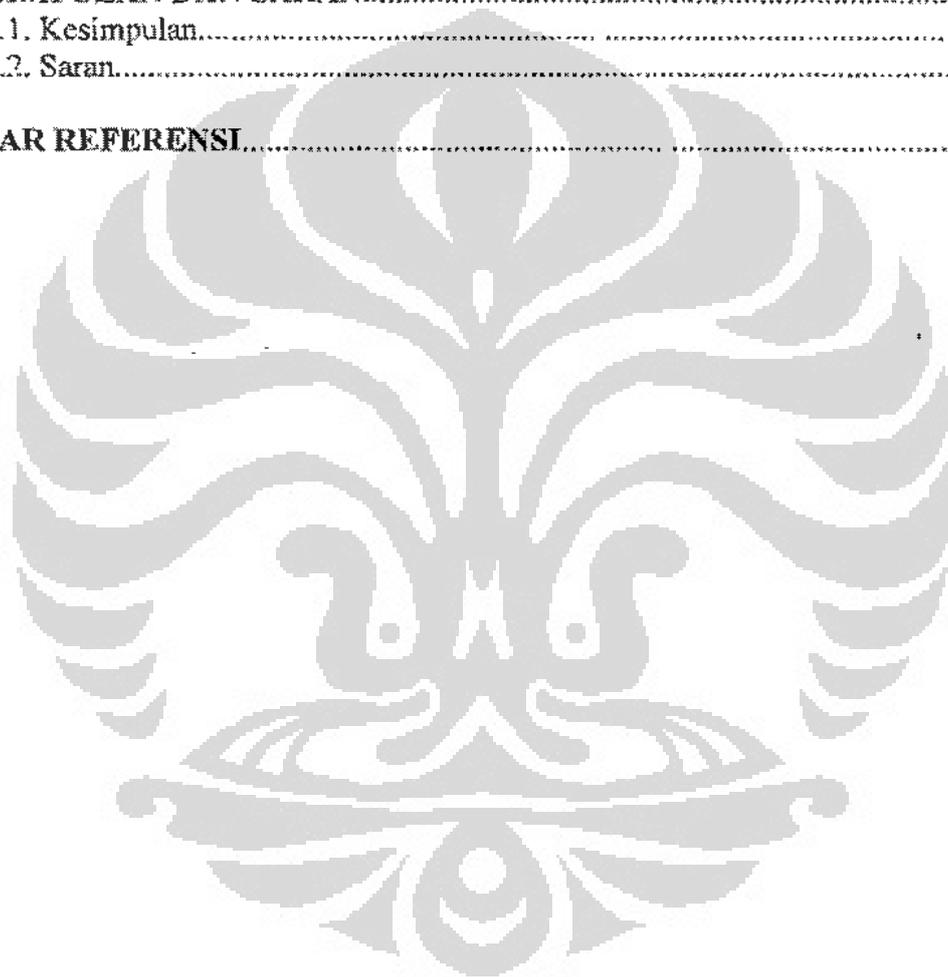
*Key words :
Competency, Performance, Trademark examiner.*



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	v
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Pokok Permasalahan.....	8
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	9
1.5. Batasan Penelitian.....	9
1.6. Sistematika Penelitian.....	9
2. KERANGKA TEORITIK.....	11
2.1. Konsep Kompetensi.....	11
2.2. Penilaian Kompetensi.....	19
2.3. Konsep Kinerja.....	22
2.4. Penilaian Kinerja.....	27
2.5. Hubungan Kompetensi dengan Kinerja.....	29
2.6. Analisis Keterkaitan Antar Konsep.....	31
2.7. Pertanyaan-pertanyaan Penelitian.....	32
2.8. Operasionalisasi Konsep.....	32
3. METODE PENELITIAN.....	33
3.1. Pendekatan.....	33
3.2. Populasi – Sampel.....	34
3.3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	34
3.4. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data.....	35
4. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN.....	37
4.1. Deskripsi Pemeriksa Merek.....	37
4.2. Tugas Dan Fungsi Pemeriksa Merek.....	38
4.3. Kelompok Pemeriksa.....	40
4.4. Uraian Tugas Pemeriksa Merek.....	41
4.5. Prosedur Kerja Pemeriksa Merek.....	44
4.6. Karakteristik Pemeriksa Merek.....	50
5. TEMUAN & ANALISIS.....	55

5.1. Temuan.....	55
5.1.2. Temuan Variabel Kompetensi.....	55
5.2.2. Temuan Variabel Kinerja.....	77
5.2. Uji Validitas Dan Realibilitas.....	88
5.3. Analisis Uji Validitas Item Dan Realibilitas Tiap Item.....	88
5.4. Analisis Hubungan Antara Tiap Variabel Kompetensi Dan Kinerja.....	93
5.5. Uji Signifikansi.....	96
5.6. Analisis Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja.....	96
6. KESIMPULAN DAN SARAN.....	100
6.1. Kesimpulan.....	100
6.2. Saran.....	100
DAFTAR REFERENSI.....	102

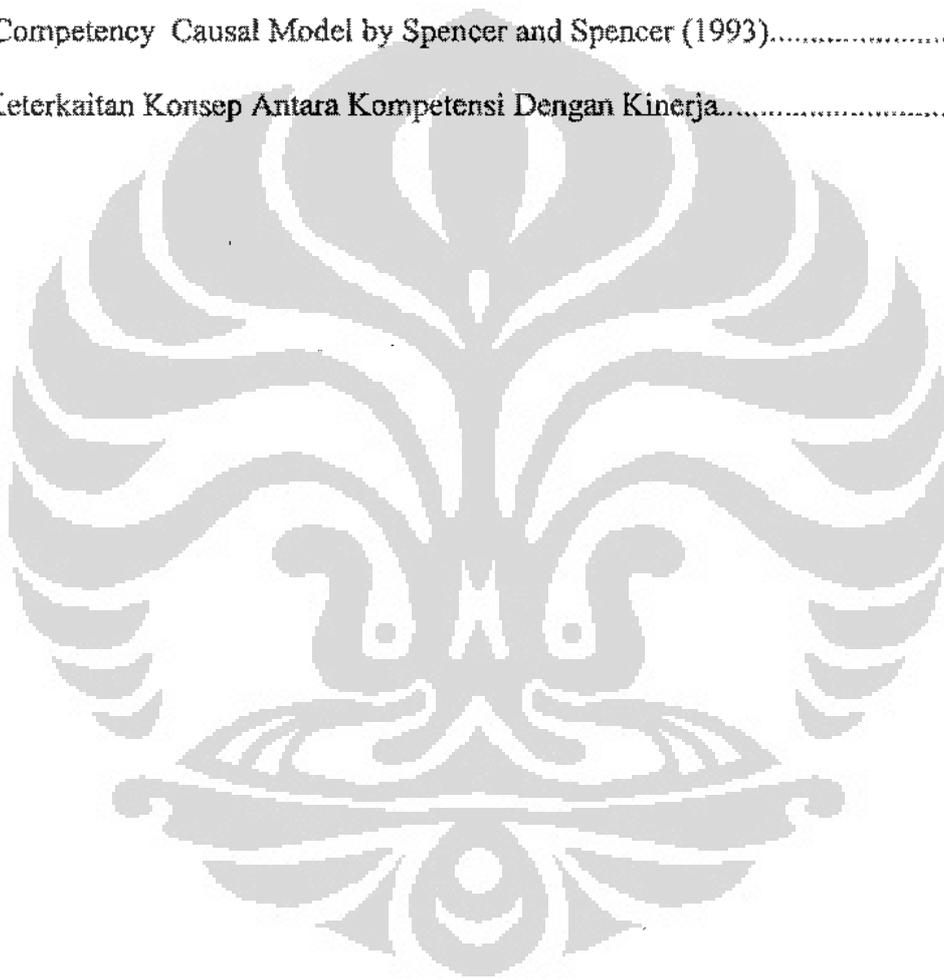


DAFTAR TABEL

Tabel. 1.1. Data Perkara Merek Yang Sudah Dilaksanakan Pembatalannya.....	6
Tabel 2.1. Data Penyelesaian Permohonan Pendaftaran Merek.....	7
Tabel. 1.2. Pilihan Metode asesmen kompetensi oleh SMR	22
Tabel. 2.2. Operasional Konsep.....	32
Tabel 1.4. Pembagian Kelompok Pemeriksa Merek.....	40
Tabel 2.4. Karakteristik Pemeriksa Merek berdasarkan jenis kelamin.....	51
Tabel. 3.4. Karakteristik berdasarkan usia.....	51
Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	52
Tabel 5.4. Karakteristik responden berdasarkan Golongan kepangkatan.....	52
Tabel 6.4. Karakteristik responden berdasarkan Jabatan.....	53
Tabel 7.4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	53
Tabel 1.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 1 pengetahuan.....	56
Tabel 2.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 2 pengetahuan.....	58
Tabel 3.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 3 pengetahuan.....	59
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 4 pengetahuan.....	60
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 5 pengetahuan.....	61
Tabel 6.5 Tabulasi Data Pengetahuan.....	62
Tabel 7.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 1 keterampilan.....	63
Tabel 8.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 2 keterampilan.....	64
Tabel 9.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 3 keterampilan.....	65
Tabel 10.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 4 keterampilan.....	67
Tabel 11.5. Distribusi Frekuensi pertanyaan 5 keterampilan.....	68
Tabel 12.5. Tabulasi Data Keterampilan.....	69
Tabel 13.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 1 Sikap.....	70
Tabel 14.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 2 Sikap.....	71
Tabel 15.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 3 Sikap.....	72
Tabel 16.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 4 Sikap.....	74
Tabel 17.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 5 Sikap.....	75
Tabel 18.5. Tabulasi Data Sikap.....	76
Tabel 19.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 1 Kualitas.....	77
Tabel 20.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 2 Kualitas.....	78
Tabel 21.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 3 Kualitas.....	79
Tabel 22.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 4 Kualitas.....	79
Tabel 23.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 5 Kualitas.....	80
Tabel 24.5. Tabulasi Data Kualitas.....	81
Tabel 25.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 1 Kuantitas.....	82
Tabel 26.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 2 Kuantitas.....	82
Tabel 27.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 3 Kuantitas	83
Tabel 28.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 4 Kuantitas	84
Tabel 29.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 5 Kuantitas	85
Tabel 30.5. Tabulasi Data Kuantitas.....	86
Tabel 31.5 Tabulasi Data Skor Total Kompetensi dan Kinerja.....	87
Tabel 32.5. Koefisien Korelasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gb.1.1. Statistik Permohonan Pendaftaran Merek.....	4
Gb.2.1. Statistik Pembatalan Merek.....	5
Gb.1.2. The Iceberg Model by Spencer and Spencer.....	16
Gb. 2.2. Competency Causal Model by Spencer and Spencer (1993).....	29
Gb.3.2. Keterkaitan Konsep Antara Kompetensi Dengan Kinerja.....	31



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam dunia usaha, merek merupakan suatu aset bagi produsen dalam memasarkan atau memperdagangkan produk barang dan jasa yang dihasilkannya. Penggunaan merek tertentu merupakan kunci dalam memenangkan persaingan jangka panjang. Tak mengherankan jika banyak produsen mengalokasikan dana besar dan waktu yang lama guna membangun suatu merek. Selain tujuan praktis dari merek sebagai penunjang pemasaran, merek juga digunakan sebagai aset yang memiliki nilai ekonomi yang tinggi. Misalnya apabila produsen ingin menjual kepemilikan mereknya bisa menambah nilai jual jika merek yang dimiliki sudah populer. Di sisi lain peran merek di mata konsumen merupakan suatu kebutuhan. Konsumen kini banyak menjadikan merek sebagai salah satu bahan pertimbangan penting ketika hendak membeli sebuah produk. Pertimbangan konsumen dalam membeli produk banyak didasari oleh banyak aspek baik yang bersifat rasional maupun emosional. Secara rasional konsumen percaya merek tertentu bisa memberi jaminan kualitas. Sedangkan secara emosional merek tersebut dianggap mampu menjaga atau meningkatkan citra dan gengsi penggunanya.

Kecenderungan konsumen adalah lebih memilih barang berdasarkan dengan merek yang dikenalnya. Timbulnya merek-merek yang memiliki kemiripan satu sama lain tak lain tak bukan merupakan suatu persaingan merek-merek dalam dunia usaha. Persaingan ini tidaklah sehat karena timbulnya merek-merek yang mirip dapat diasumsikan sebagai upaya penjegalan terhadap merek pesaing atau merek yang telah dikenal lebih dahulu oleh masyarakat dan mendapat kepercayaan konsumen sebelumnya. Praktek yang tidak jujur seperti ini terjadi pada peredaran produk barang dan atau jasa. Hal ini yang akan menimbulkan terjadinya pelanggaran hak atas suatu merek. Pelanggaran merek antara lain berupa tindakan yang dilakukan oleh pihak-pihak dengan tanpa hak dan dengan berbagai cara terhadap merek dengan cara meniru, memalsu, bahkan membonceng merek yang sudah terkenal di pasaran guna memperoleh keuntungan ekonomis. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap hak

atas merek tentunya bukan saja merugikan bagi si pemilik merek tetapi juga bagi para pengguna merek.

Di sinilah pentingnya peran pemerintah sebagai regulator yang menerbitkan kebijakan yang melindungi kepentingan konsumen maupun kepentingan produsen pemilik merek. Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual di bawah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia mengeluarkan perizinan pendaftaran suatu merek. Pemerintah sebagai pembuat kebijakan harus memberikan manfaat optimum bagi masyarakat. Kebijakan pemerintah sebagai kebijakan publik dapat dalam bentuk peraturan-peraturan pemerintah yang tertulis (seperti peraturan perundang-undangan) dan peraturan yang tidak tertulis namun disepakati sebagai suatu konvensi. James E. Anderson (1978) merumuskan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. (Solichin Abdul Wahab, 2008, hal. 2).¹

Merek sendiri merupakan hasil dari proses kreatif intelektual seseorang. Merek juga merupakan bagian dari Hak Kekayaan Intelektual disingkat HKI. Hak Kekayaan Intelektual merupakan padanan dari kata yang digunakan untuk Intellectual Property Rights (IPR), yakni hak yang timbul bagi hasil olah pikir otak yang menghasilkan suatu produk atau proses yang berguna untuk manusia. Pada intinya HKI adalah hak untuk menikmati secara ekonomis dari hasil suatu kreatifitas intelektual. Objek yang diatur dalam HKI adalah karya-karya yang timbul atau lahir karena kemampuan intelektual manusia.²

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia memiliki visi yakni terciptanya sistem Hak Kekayaan Intelektual yang efektif dan efisien secara internasional dalam menopang pembangunan nasional. Selain itu memiliki misi yang diemban yakni mengelola sistem Hak Kekayaan Intelektual dengan cara memberikan perlindungan, penghargaan dan pengakuan atas kreatifitas, mempromosikan teknologi, investasi

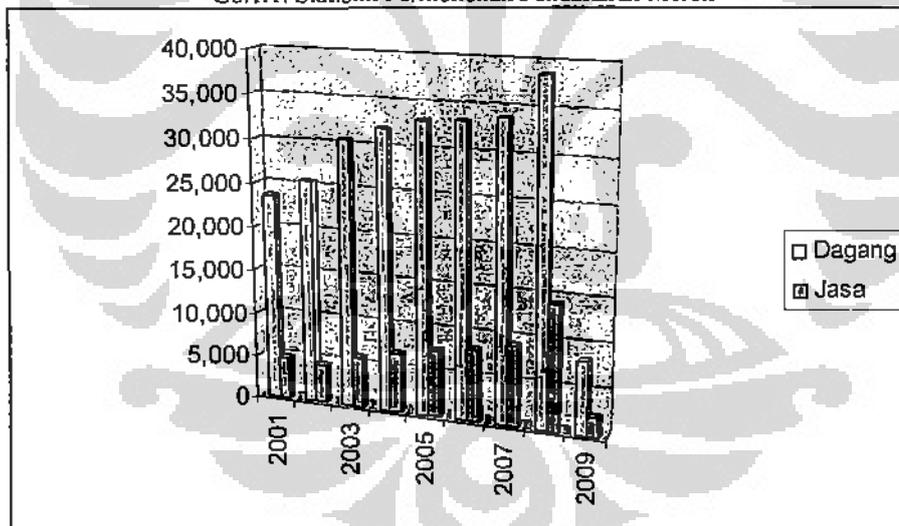
¹ Dr. Solichin Abdul Wahab, M.A., 2008. Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara. (edisi. 2). Jakarta: Bumi Aksara.

² Buku panduan HKI, (2008) Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Hal. 9-12.

meningkatkan mutu penyelenggaraan dan kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat. Pentingnya profesionalisme aparatur pemerintah sejalan dengan bunyi Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa : Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan. Profesionalisme berkenaan dengan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan di bidang tugas dan tingkatannya masing-masing. Mengacu laporan pada situs resmi Ditjen HKI www.dgip.go.id. Statistik permohonan pendaftaran dari tahun 2001 sampai dengan bulan Maret 2009 selalu mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Sebagaimana ditunjukkan pada grafik berikut ini :

Gb.1.1. Statistik Permohonan Pendaftaran Merek



Namun disisi lain terdapat laporan yang tidak diharapkan bagi masyarakat pemilik merek terdaftar. Yaitu adanya data perkara merek yang sudah dilaksanakan pembatalannya, berdasarkan keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap. Dari penelusuran website resmi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual yaitu www.dgip.go.id. ditemukan data statistik data pembatalan merek yang sudah dilaksanakan pembatalannya berdasarkan keputusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

yang berbasis ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi, merangsang pertumbuhan karya dan budaya yang inovatif dan inventif.³

Kebijakan Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia tercermin pada kebijakan-kebijakan pemberian hak-hak atas Kekayaan Intelektual yang terdiri dari hak cipta, paten, merek, desain industri, desain tata letak sirkuit terpadu dan rahasia dagang. Merek sebagai salah satu bentuk dari Hak Kekayaan Intelektual memiliki kebijakan jelas yang diatur melalui UU No. 15 Tahun 2001 tentang Merek. Pemberian hak atas merek dilakukan melalui suatu sistem pendaftaran merek. Adanya pemberian hak atas merek pada seseorang atau badan hukum merupakan bentuk dari perlindungan hak atas merek yang didapatkan melalui adanya suatu pendaftaran merek. Pendaftaran merek berdasarkan pada prinsip kebaruan atau orisinalitas suatu merek. Penilaian atau pemeriksaan terhadap pendaftaran merek dilakukan oleh para pejabat fungsional pemeriksa merek.⁴ Merekalah yang akan memutuskan didaftar atau ditolaknya suatu pendaftaran merek.

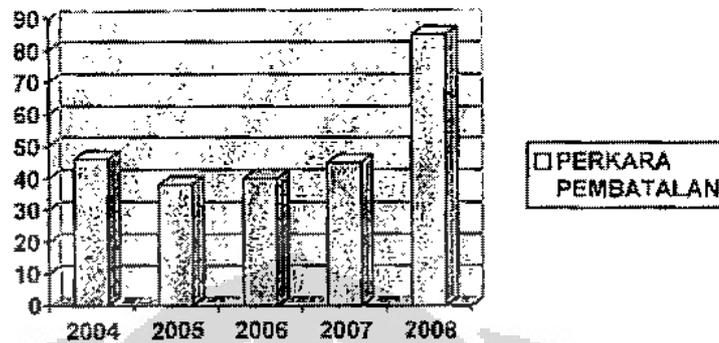
Dalam era globalisasi dewasa ini salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual khususnya Direktorat Merek adalah bagaimana menampilkan aparatur yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya dan memenuhi aspirasi masyarakat serta terbebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme. Tantangan tersebut merupakan hal yang beralasan mengingat secara empirik masyarakat sebagai bagian dari stake holder/pemangku kepentingan menginginkan agar aparat pemerintah dalam menjalankan tugas-tugasnya dapat bekerja secara optimal yang akhirnya dapat memberikan yang terbaik bagi masyarakat. Sumber daya manusia pada Direktorat Merek yang terdiri dari para pejabat struktural, pejabat fungsional seperti pemeriksa merek dan para pegawai lainya juga tak terlepas dari tantangan tersebut.

Pemeriksa Merek sebagai pelaku proses pemeriksaan permohonan pendaftaran merek dituntut profesional, hal ini merupakan prasyarat dalam

³ ibid

⁴ Pemeriksa adalah Pemeriksa Merek, yaitu pejabat yang karena keahliannya diangkat dengan Keputusan Menteri, dan ditugasi untuk melakukan pemeriksaan terhadap Permohonan pendaftaran Merek. (Pasal 1 angka (7) UU Merek)

Gb.2.1. Statistik Pembatalan Merek



Juga adanya pendaftaran merek-merek asing terkenal oleh merek-merek lokal yang menimbulkan sengketa merek, dan berakhir dengan pembatalan merek yang menyebabkan berakhirnya perlindungan hukum yang dimiliki para pemilik merek terdaftar, serta menyebabkan kerugian material yang melekat pada merek yang dimiliki.

Contohnya kasus merek Ferrari, sebagaimana dikutip dari Bisnis Indonesia edisi 14 Juli 2009 "Pembatalan Merek Ferrari dikabulkan" berita berisikan bahwa Pengadilan Niaga Jakarta Pusat mengabulkan gugatan Ferrari SpA, dalam perkara gugatan pembatalan merek Ferrari yang terdaftar di Ditjen Merek Depkum dan HAM atas nama PT Bali Nirwana Garment. Perusahaan asal Italia sebagai pemilik dan pemegang hak yang sah atas merek Ferrari yang telah terdaftar dan digunakan di Indonesia juga pemilik nama badan hukum Ferrari SpA menuding Bali Nirwana Garment telah beritikad buruk dalam mendaftarkan merek Ferrari No. IDM 000089162 untuk melindungi kelas barang 16 dan No. IDM 000074834 untuk melindungi kelas barang 25, Ditjen Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan HAM, pada tahun 2006.

Sebagian data lainnya berkenaan dengan pembatalan merek yang sudah berkekuatan hukum tetap, dapat ditunjukkan melalui tabel yang di ajukan di bawah ini sebagaimana yang dikutip dari situs resmi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual www.dgip.go.id. (data tidak ditampilkan secara keseluruhan)

Tabel. 1.1. Data Perkara Merek Yang Sudah Dilaksanakan Pembatalannya
Berdasarkan Keputusan Pengadilan Yang Telah
Mempunyai Kekuatan Hukum Tetap

No.	OBJEK SENGKETA		DASAR PEMBATALAN
	MERЕК	NO. DAFTAR	
1.	ARMANI	443633,443634,4436 35, 443636	Putusan MARI Rol No. 15 PK/N/HAKI/2004
2.	CROCODILE	253128, 253127, 253129, 253130, 245772, 245770, 245771, 245791, 245791, 255372	Putusan MARI Rol No. 287PK/PDT/1999 JO. 287PK/PDT/1999 JO.
3.	POLO RACQUET	428506	Putusan MARI Rol No. 07K/N/HAKI/2002 jo. No. 11/MERЕК/2001/PN.NIAGA JKT PUS
4.	DOVIDOV	276068, 304906,	Putusan MARI Rol No. 304907 013K/N/HAKI/2003
5.	FERAGAMO	479582	Putusan Rol No. 33/MERЕК/2003/PN.NIAGA JKT.PST

Selain itu adanya penilaian masyarakat selaku *stakeholder* (pemangku kepentingan) Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual terhadap kinerja Direktorat Merek beraneka ragam perspektif atau sudut pandang yang berbeda-beda berkaitan dengan lamanya proses pendaftaran merek. Seperti pendapat dari Maulana, Ketua Tim Naskah Akademis Revisi Undang-Undang Merek nomor 15 tahun 2001 yang mengatakan bahwa banyak keluhan yang dilontarkan pemohon karena lamanya proses permohonan merek dan perlu dilakukan penyederhanaan persyaratan. Dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001 disebutkan waktu penyelesaian permohonan pendaftaran merek sampai dengan terbitnya sertifikat selama 14 bulan 10 hari, namun dalam prakteknya penyelesaian tersebut memakan waktu lebih dari dua tahun artinya adanya ketidak konsistenan dengan apa yang diamanatkan oleh Undang-Undang.⁵ Lamanya penyelesaian suatu

⁵ Maulana. "RUU Merek dijadwalkan selesai akhir tahun", 23 Juni 2008 <<http://web.bisnis.com/cetak.php?cid=1&id=64899&url=http%3A%2F%2Fweb.bisnis.com>> 11 Juli 2009.

permohonan pendaftaran merek yang cukup lama dapat dilihat dari ilustrasi yang bersumber dari data Direktorat Merek berikut ini :

Tabel 1.2. Data Penyelesaian Permohonan Pendaftaran Merek

MEREK	AGENDA	DAFTAR	PENGAJUAN	PUTUSAN
IDEMITSU	D00.2006.008024	IDM000140893	14-Mar-2006	11-Okt-2007
JHONNY PLAYER	D00.2006.008026	IDM000140895	14-Mar-2006	11-Okt-2007
TOKE BESAR	D00.2006.007572	IDM000140620	10-Mar-2006	11-Okt-2007
NWG	D00.2006.007573	IDM000140621	10-Mar-2006	11-Okt-2007
TOPJEL	D00.2004.33006-33347	DI TOLAK	05-Nov-2004	21-Sept-2007
CAP NANAS	D00.2004.00020-38368	DITOLAK	27-Dec-2004	21-Sept-2007

Sorotan paling tajam terkait dengan adanya merek Buddha Bar di mana oleh Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual telah diberikan keputusan sebagai suatu merek terdaftar namun berdasarkan persepsi masyarakat ternyata didaftarnya merek tersebut dianggap sebagai suatu kesalahan. Sebab digunakannya kata Budha Bar sebagai merek restoran atau bar dikecam sebagai suatu bentuk dari penistaan agama tertentu. Akhirnya Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan HAM melalui Surat Direktur Merek No. HAKI.4.HI.06.03-68 tanggal 15 April 2009 soal penarikan merek Buddha Bar No. IDM 000189681 telah menarik merek Buddha Bar. Di sisi lain adanya pencabutan atau penarikan kembali suatu merek yang sudah didaftar dapat menimbulkan kerugian materiil bagi pihak pemohon pendaftaran merek, serta adanya masalah kepastian hukum yang diberikan negara pada rakyatnya. Adanya kasus yang cukup mengambil perhatian masyarakat ini menimbulkan pertanyaan bagaimana kompetensi seorang pemeriksa merek dalam melaksanakan tugasnya mengakibatkan keputusan yang kualitasnya dipertanyakan.

Berkaitan dengan persoalan di atas maka kepastian hukum yang diberikan Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual pada masyarakat sangat berkaitan dengan peran pemeriksa merek sebagai pelaksana dari proses permohonan pendaftaran merek patut dipertanyakan. Polemik kasus Budha Bar menyiratkan adanya persoalan pada proses pemeriksaan merek. Apakah pemeriksa merek menjadikan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Menteri, Keputusan Direktur Jenderal, Petunjuk Pelaksana (juklak) dan Petunjuk Teknis (juknis) dan

sebagainya sebagai pedoman nyata dalam melaksanakan serangkaian tugasnya. Bagaimana kompetensi yang dimiliki para pemeriksa merek dalam melaksanakan serangkaian tugas pemeriksaan. Sebagai sumber daya manusia penyangga organisasi merek, pemeriksa merek selayaknya dituntut memiliki kompetensi ideal. Kepemilikan kompetensi yang tinggi serta kepemilikan kualitas kerja yang optimal patut untuk dimiliki oleh pemeriksa merek.

Penelitian sebelumnya dari Abdi Putra Sembiring pada tahun 2007 tentang Kajian Kompetensi Pemeriksa Hak Kekayaan Intelektual Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan HAM. Penelitian tentang pemetaan kompetensi pemeriksa merek dan hasilnya tingkat pencapaian kompetensi pemeriksa merek sudah mendekati ideal dengan nilai pencapaian diatas 0,8. Tetapi masih terdapat kesenjangan kompetensi pemeriksa merek muda pada kategori comfort, pemeriksa merek madya pada kategori comfort dan exploratory, dan pemeriksa merek pratama pada kategori comfort.

Kompetensi merupakan salah satu unsur penentu upaya peningkatan kinerja organisasi dan penyediaan tenaga kerja yang memberikan perspektif yang lebih tajam dan spesifik terhadap pekerja dan pekerjaannya. Oleh karena itu penulis berkeinginan untuk mengupas lebih lanjut dalam suatu penelitian tentang hubungannya kompetensi pemeriksa merek dengan kinerja yang dihasilkan dengan judul "Analisis Kompetensi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pemeriksa Merek Pada Direktorat Merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual"

1.2. Pokok Permasalahan

Sesuai dengan permasalahan diatas mengisyaratkan bahwa pemeriksa merek selaku pelaku pembuat keputusan pendaftaran merek, dituntut untuk memiliki kompetensi dan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugasnya sebagai pejabat fungsional. Dalam hubungan ini beranjak dari pentingnya kompetensi dan kinerja pemeriksa merek, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana hubungan kompetensi pemeriksa merek terhadap kinerja?
2. Apa upaya-upaya yang harus dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pada Pemeriksa Merek?

1.3. Tujuan Penelitian

Menjawab pertanyaan penelitian, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menguraikan hubungan kompetensi dan kinerja pemeriksa merek.
2. Untuk merumuskan perbaikan kompetensi

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat akademis dan manfaat praktis :

1. manfaat akademis dari penelitian ini memperlihatkan secara empiris mengenai adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja pada pemeriksa merek Direktorat Merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.
2. manfaat praktis dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pemerintah khususnya Ditjen Hak Kekayaan Intelektual terhadap perbaikan peningkatan kompetensi pejabat fungsional pemeriksa merek.

1.5. Batasan Penelitian

Dalam memberi gambaran yang jelas serta ruang lingkup dan pengkajian lebih lanjut maka penelitian ini membatasi pada pertimbangan bahwa dari luasnya konsep kompetensi. Penelitian dibatasi pada ada/tidaknya hubungan antara pemahaman dasar kompetensi dengan komponen utama pengetahuan, keterampilan dan sikap, dengan konsep kinerja dibatasi pada konsep kinerja sebagai suatu output atau keluaran yang komponen utamanya berupa kuantitas dan kualitas kerja yang ada dan dimiliki oleh pemeriksa merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

1.6. Sistematika Penelitian

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab, yang meliputi :

- BAB I.** Pendahuluan, berisikan Latar Belakang; Pokok Permasalahan; Tujuan Penelitian; Manfaat Penelitian; Batasan Penelitian, Sistematika Penelitian.
- BAB II.** Kerangka Teoritik, berisikan Konsep Kompetensi; Penilaian Kompetensi; Konsep Kinerja; Penilaian Kinerja; Hubungan kompetensi dengan kinerja;

- Analisis Keterkaitan antar konsep; Pertanyaan-pertanyaan Penelitian.Operasionalisasi konsep;
- BAB III. Metode Penelitian, berisikan Pendekatan; Populasi – Sampel; Teknik & Instrumen Pengumpulan Data; Teknik Pengelolaan dan Analisis data
- BAB IV. Gambaran Umum Objek Penelitian, Berisikan Deskripsi Pemeriksa Merek; Tugas Dan Fungsi; Kelompok Pemeriksa; Uraian Tugas; Prosedur Kerja; Karakteristik Pemeriksa Merek.
- BAB V. Temuan & Analisis, berisikan; Temuan dan Analisis Data; Uji Validitas dan Realibilitas; Analisis Uji Validitas dan Realibilitas Tiap Variabel; Uji Signifikansi; Analisis Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja;
- BAB VI. Penutup, berisikan Kesimpulan dan Saran atas penelitian.



BAB II KERANGKA TEORITIK

2.1. Konsep Kompetensi

Terdapat beragam definisi dan pengertian kompetensi. Istilah *competencies*, *competence* dan *competent* dalam bahasa Indonesia dapat diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Dalam kamus Indonesia Inggris oleh John M. Echols dan Hasan Shadily kompetensi diterjemahkan sebagai *competence*. Dalam kamus *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English* oleh AS Hornby *Competence* merujuk pada *ability* atau kemampuan. Sedangkan *competent* merujuk pada kepemilikan seseorang akan kemampuan, kekuatan, kewenangan, keterampilan, pengetahuan dan sebagainya yang dibutuhkan.

Menurut R. Palan (2003) dalam buku *Competency Management* yang diterbitkan PPM tahun 2007 terhadap dua istilah yang muncul dari dua aliran pemikiran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah :

1. *Competency* (kompetensi), yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan
2. *Competence* (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau hasil pekerjaan.

Menurut Parulian Hutapea, MBA. Dan Dr. Nuriana Thoha, MBA. dalam buku mereka *Kompetensi Plus teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis* yang diterbitkan PT Gramedia Pustaka Utama tahun 2008 halaman 4, Dua jenis kompetensi yang berkembang pesat di dunia yaitu :

1. Kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001). Pengertian kompetensi ini dikenal dengan nama kompetensi teknis atau fungsional atau juga dengan istilah *hard skills/hard competency/kompetensi keras*. Kompetensi jenis ini berkembang di negara-negara Eropa dan negara-negara Commonwealth. Konsentrasi kompetensi teknis adalah pada pekerjaan, yaitu untuk

menggambarkan tanggung jawab, tantangan, dan sasaran kerja yang harus dilakukan atau dicapai oleh pemangku jabatan agar si pemangku jabatan dapat berprestasi dengan baik.

2. Kompetensi yang menggambarkan bagaimana seseorang diharapkan berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Miller, Rankin and Neathey, 2001). Pengertian kompetensi jenis ini dikenal dengan nama kompetensi perilaku (*behavioural competencies*) juga disebut dengan kompetensi lunak (*soft competency*). Perilaku merupakan suatu tindakan (*action*) sehingga kompetensi perilaku teridentifikasi apabila seseorang memeragakannya dalam pekerjaan.

Konsep Kompetensi berawal dari artikel David McClelland "*Testing for Competence Rather than Intelligence*" menurutnya pada dasarnya terdapat sesuatu karakteristik dasar yang sangat penting dalam memprediksikan kesuksesan kerja. Sesuatu itu dapat ditentukan dengan akurat dan dapat menjadi titik penentu (*critical factor*) pembeda antara seseorang yang berkinerja unggul (*high performer*) dengan seorang *dead wood*. Menurut McClelland sesuatu itu disebut kompetensi. (R. Palan, Ph.D. 2003: 7).

Boyatzis (1982) kompetensi didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.⁶

Woodruffe (1991) and Woodruffe (1990) membedakan pengertian *competence* dan *competency*, yang mana *competence* diartikan sebagai konsep yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu menunjukkan wilayah kerja di mana orang dapat menjadi kompeten atau unggul. Sedangkan *competency* merupakan konsep dasar yang berhubungan dengan orang, yaitu menunjukkan dimensi perilaku yang melandasi prestasi unggul (*competent*).⁷

⁶ Parulian Hutapea, MBA., & Dr. Nurjana Thoha, MBA. (2008) Kompetensi Plus teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis.

⁷ ibid

Dave Ulrich (1995) mendefinisikan kompetensi sebagai “pengetahuan, keterampilan atau kemampuan individu yang diperagakan” (*an individual's demonstrated knowledge, skills or abilities*).⁸

Kubr & Prokopenko (1991:21) mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan melaksanakan pekerjaan tertentu atau beberapa pekerjaan, dan mencapai tingkat kinerja tertentu. Kompetensi secara umum dilihat dalam bentuk *knowledge, traits and attitude, and skill*. *Knowledge* merupakan diperolehnya informasi yang berisi fakta, konsep, dan hubungan keduanya. *Attitudes* berisi perasaan atau pendapat terhadap atau melawan isi tertentu. *Skill* merupakan kemampuan untuk melakukan sesuatu, secara efektif menerapkan pengetahuan dan bakat/kecerdasan individu dan sikap dalam situasi kerja. (Sri Bardiyati :18)⁹

Spenser dan Spenser (1994) mengungkapkan ada 3 komponen utama pembentuk kompetensi, yaitu pengetahuan, keterampilan dan perilaku individu.¹⁰

Menurut Baso (2003) kompetensi adalah suatu uraian keterampilan, pengetahuan dan sikap yang utama diperlukan untuk mencapai kinerja yang efektif dalam pekerjaan.¹¹

Pengertian lain menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil. dalam bukunya *Manajemen Kinerja*. 2007. Bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹²

Spencer & Spencer, (1993: 9-11) mendefinisikan kompetensi sebagai : “*a competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation*”.

⁸ Ibid, hal.6.

⁹ Kubr & Prokopenko, *Diagnosing Management Training and Development Needs, concept and techniques*, International Labor Organisasi. Genova, 1991, hal 21.

¹⁰ Parulian Hutapea, MBA., & Dr. Nuriana Thoah, MBA.(2008) *Kompetensi Plus teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Hal 28.

¹¹ H.M. Moerad Baso, “Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi Suatu Pendekatan Strategik Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM dalam Konteks Globalisasi dan Otonomi Daerah,” *Usahawan* No.02 Th. XXXII Februari (2003: 35).

¹² Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil, *Manajemen Kinerja*, cct.1, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 86.

Underlying characteristic means is fairly deep and eduring part of person's personality and can predict behavior in wide variety of situations and job task. Causally related means causes or predicts behavior and performance. Criterion-referenced means that the competency actually predict who does something well or poorly, as measured on a specific criterion or standard.

Dari definisi yang diuraikan Spencer and Spencer dapat dipahami 5 (lima) istilah dari definisi tersebut sebagai berikut :

1. karakter dasar ("*an underlying characteristic*") mengandung makna bahwa kompetensi merupakan bagian kepribadian yang terdalam dan melekat pada diri seseorang yang berlangsung lama (karakter dasar) serta dapat diprediksi atau diungkapkan keadaan atau pada berbagai tugas/pekerjaan. Karakter dasar mengarah pada motif, konsep diri dan nilai-nilai seseorang.¹³
2. hubungan kausal (sebab akibat) "*is causally related*" dapat dipahami bahwa kompetensi adalah sebagai sebab atau memprediksi perilaku dan kinerja. *Causally related* bisa dikatakan sebagai hubungan kausal (sebab akibat) mengindikasikan bahwa keberadaan suatu kompetensi dan pendemonstrasiannya memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja unggul. Kompetensi seperti motif, sifat dan konsep diri memprediksikan keterampilan atau perilaku. Keterampilan dan perilaku ini pada akhirnya memprediksi hasil kinerja pekerjaan.¹⁴
3. kriteria referensi "*criterion-referenced*" dapat dipahami bahwa kompetensi dapat memprediksi siapa-siapa yang berkinerja baik atau yang berkinerja buruk diukur berdasarkan standar atau ukuran tertentu. Kompetensi dapat diukur berdasarkan kriteria atau standar tertentu. Individu yang berkinerja unggul, biasa atau rendah diamati dan dipelajari secara sistematis untuk mengetahui apa yang membentuk kinerja unggul, biasa atau rendah. Apabila individu teridentifikasi memiliki kompetensi tertentu akan menunjukkan kompetensinya

¹³ R. Palan, *Competency Management*, cet.2, (Jakarta: PPM, 2008), hal. 10.

¹⁴ *ibid*

dengan melakukan pekerjaan secara baik atau buruk, berdasarkan pengukuran kriteria referensi.¹⁵

4. kinerja efektif "*effective performance*" adalah batas minimum tingkat hasil kerja yang dapat diterima. Merupakan batas di mana seseorang dengan hasil kerjanya di bawah batas ini dianggap tidak kompeten untuk melakukan pekerjaan tersebut.
5. kinerja unggul "*superior performance*" mengindikasikan tingkat pencapaian tertinggi dari suatu situasi kerja.

Kompetensi dengan demikian merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang cukup dalam dan bersifat permanen. Kompetensi bukanlah kepemilikan kemampuan yang bersifat sementara, oleh karenanya selain merupakan penyebab, juga dapat memprediksi perilaku seseorang dalam berbagai situasi atau melakukan pekerjaan. Kompetensi dirumuskan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dengan pekerjaannya. Kompetensi membedakan antara pencapaian kinerja superior dan pencapaian kinerja rata-rata. Kompetensi memiliki wujud berupa sifat yang dapat diukur dan dapat dipergunakan untuk membedakan kinerja *superior* dengan pencapaian kinerja rata-rata atau antara kinerja yang efektif dengan kinerja yang tidak efektif.

Spencer & Spencer (1993: 9) menjelaskan lima tipe karakteristik kompetensi sebagai berikut :

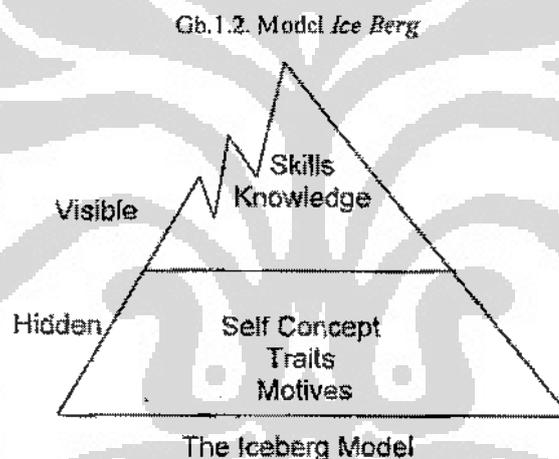
1. *Knowledge* atau pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu.
2. *Skill* atau keterampilan adalah merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas mental atau tugas fisik tertentu. Berbeda dengan karakteristik lainnya yang bersifat *intent* dalam diri individu, *skill* merupakan karakteristik yang bersifat *action*. *Skill* mewujudkan sebagai perilaku yang di dalamnya terdapat *motives, traits, self concept* dan *knowledge*.
3. *Motives* adalah sesuatu yang selalu dipikirkan dan diinginkan seseorang, yang dapat mengarahkan, mendorong atau menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan. Motivasi ini mengarahkan seseorang untuk menentukan atau

¹⁵ ibid

menetapkan tindakan-tindakan yang memastikan dirinya mencapai tujuan yang diharapkan (Amstrong, 1990:68)

4. *Traits* merujuk pada ciri bawaan yang bersifat fisik (*physical characteristic*) dan tanggapan konsisten terhadap berbagai situasi atau informasi.
5. *Self concept*, yakni sikap, nilai atau image yang dimiliki seseorang tentang dirinya sendiri. *Self concept* ini akan memberikan seseorang keyakinan seseorang tentang dirinya sendiri. Apakah ia seorang yang pemarah ataukah orang sabar dan mampu mengendalikan diri. Demikian pula apakah ia seorang yang cerdas ataukah seorang yang kesulitan dalam memahami sesuatu.

Teori Spencer dan Spencer menggambarkan komponen kompetensi yang dikenal sebagai iceberg model sebagai berikut ini :



Mengutip Spencer dan Spencer, Dharma (2002 : 21) bahwa kompetensi dapat dibagi dua kategori yakni *threshold competencies* dan *differentiating competencies*. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama biasanya pengetahuan dan keterampilan/keahlian dasar yang dimiliki seseorang agar dapat melakukan pekerjaannya. Tetapi hal ini tidak membedakan antara seseorang yang berkinerja tinggi atau yang berkinerja rata-rata. Sedangkan *differentiating competencies* merupakan faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka pada dasarnya kompetensi terdiri dari beberapa indikator/variabel/unsur utama. Untuk itu indikator/variabel/unsur

utama kompetensi yang paling sering diungkapkan dalam teori-teori diatas adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skill*)
3. Sikap/perilaku (*attitude*)

Ketiga indikator/variabel/unsur utama ini secara langsung mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Banyak definisi dan pemahaman tentang tiga indikator/variabel/unsur utama komponen kompetensi. Beberapa pendapat antara lain memberikan definisi dan pemahaman yang dikutip dari berbagai sumber yaitu :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang. Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.¹⁶ Menurut R. Palan dalam bukunya *Competency Management* (2003: 9). Pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran, seperti pengetahuan seorang ahli bedah tentang anatomi manusia.

Dharma, 2002 : 20. Pengetahuan atau *knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

Menurut Poerwardaminta (1961 : 991) Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui berdasarkan hal-hal tertentu. Menurut Poerwadaminta gambaran pengetahuan terdiri dari konsep, prinsip, fakta dan prosedur.

Hamalik (2000 : 50) mengungkapkan dapat pula dikatakan bahwa Pengetahuan adalah informasi yang tersimpan dan terstruktur.

Widayana (2005 : 13) Pengetahuan adalah penerapan informasi yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu, maupun kelompok dalam organisasi sehingga diyakini dapat langsung digunakan untuk mengambil suatu keputusan untuk bertindak.

2. Keterampilan

Pemahaman mengenai keterampilan atau *skill* sebagai salah satu komponen dari kompetensi dalam berbagai pengertian yang diungkapkan sebagai berikut:

¹⁶ Ibid, hal.28-29.

Dharma, 2002 : 20. *Skill* atau keterampilan adalah kemampuan melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Menurut Sagir (1984: 148) keterampilan adalah kemampuan kerja manusia dalam melaksanakan berbagai macam kegiatan.

Menurut Siagian (1984:59) yang dimaksud dengan keterampilan adalah kemampuan teknis untuk melakukan suatu kegiatan tertentu yang bisa dipelajari dan dikembangkan. Artinya pengembangan keterampilan merupakan bagian dan kegiatan pendidikan yang berarti dilakukan secara sadar, pragmatis dan sistematis khususnya di berbagai bidang yang sifatnya teknis dalam penerapannya lebih ditujukan pada kegiatan-kegiatan operasional.

Hamalik (2000 : 500) keterampilan adalah serangkaian tindakan mengamati, mengungkapkan kembali, merencanakan dan melakukan baik secara reproduktif maupun produktif. Keterampilan bisa di dapatkan melalui pendidikan baik formal maupun non formal.

Menurut Silalahi (1987: 41) dalam pekerjaan keterampilan dapat dipelajari dengan latihan, maka karyawan setengah terampil mempunyai kemungkinan besar dapat melakukan pekerjaan itu dengan sangat memuaskan setelah suatu masa latihan.

Pendapat lainnya menurut William Reddin dalam (Thoha, 1984:120) membagi keterampilan dalam tiga macam yaitu keterampilan teknis (*technical skill*), keterampilan manusia (*human skill*), dan keterampilan konseptual (*conceptual skill*).

3. Sikap/Perilaku

Menurut Mc Daniel at all, (2001:223). Pemahaman definisi dan konsep tentang perilaku atau sikap merupakan kecenderungan yang dipelajari untuk memberikan respon atau reaksi terhadap sesuatu secara konsisten pada objek yang diberikan.

Pemahaman lain tentang perilaku atau sikap adalah dari Gordon dalam Mulyasa (2004:39) sikap (*attitude*) yaitu merupakan perasaan senang atau tidak senang atau suka atau tidak suka atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan upah/gaji dan sebagainya.

Lain lagi menurut Hamalik (2000:51) berpendapat bahwa penetapan aspek sikap atau perilaku mengandung nilai-nilai, sikap perilaku, dan perasaan sebagai dasar perilaku secara keseluruhan. Aspek sikap/perilaku ini disusun berdasarkan kategori-kategori yaitu : 1) penerimaan, adalah peka terhadap gejala dan rangsangan serta menerima dan menyelesaikan gejala dan rangsangan tersebut, 2) sambutan, adalah aktif mengikuti, menyadari dan melaksanakan sendiri suatu gejala tertentu, 3) penilaian, adalah perilaku yang ajeg dan mantap serta mengandung kesungguhan dalam hati dan kontrol yang aktif terhadap perilakunya, 4) organisasi, adalah perilaku kelembagaan, mengorganisasi serta menetapkan interaksi antar nilai-nilai dan menjadikannya suatu pendirian, 5) karakter, adalah melembagakan suatu nilai kedalam sistem dalam diri perorangan dan berperilaku sesuai sistem tersebut.

2.2. Penilaian Kompetensi

Memahami bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik seseorang yang dapat digunakan untuk memprediksikan perilaku seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktivitas pekerjaan tertentu, maka metode pengukuran kompetensi dapat ditinjau dari sudut kepentingan dan dukungan sumber daya yang dimiliki organisasi.

Penilaian kompetensi atau pengukuran kompetensi atau juga dapat dikatakan sebagai analisis kompetensi adalah memberikan dasar bagi penciptaan profil, dan model kompetensi agar dapat dimanfaatkan dalam manajemen kinerja, seleksi dan pengembangan karir. Menurut Michael Armstrong dalam bukunya *Performance Management*, (1994:70-73) bahwa analisis kompetensi biasanya dilaksanakan dengan sarana wawancara terstruktur. Terdapat tiga teknik analisis kompetensi lainnya yakni: teknik insiden kritis, analisis kisi reportoar dan penilaian kompetensi kerja.

Spencer & Spencer (1993) menjelaskan pengukuran kompetensi melalui dari *Behavioral Event Interview (BEI)*, *survey*, *panel*, *expert system* dan observasi data. Dalam *Behavioral Event Interview (BEI)* metode yang digunakan guna mengidentifikasi kompetensi adalah melalui pertama, pengkodean catatan wawancara (*coding interview transcript*) melalui kamus kompetensi. Dan kedua mengkonsep

tema kompetensi baru berdasarkan wawancara naratif.¹⁷ Sedangkan *survey*, *panel*, *expert system* dan observasi data digunakan untuk mengkonfirmasi temuan dari analisis wawancara perilaku atau *Behavioral Event Interview* (BEI) dan penambahan secara selektif atas yang kurang dari kompetensi.¹⁸

Sedangkan menurut *Specialist Management Resources* (SMR) yang di kemukakan R. Palan dalam bukunya *Competency Management* menggunakan format yang disebut dengan RIOT. RIOT merupakan akronim dari empat metode penilaian yang paling sering digunakan yaitu :

1. *Reviews* (evaluasi)

Metode evaluasi sering digunakan karena mudah digunakan. Tapi data yang dihasilkan dalam proses ini tidak selalu obyektif. Ada beberapa cara untuk menjalankan penilaian/assesmen melalui evaluasi, yaitu evaluasi diri, atasan dan panel ahli. Bisa juga digunakan metode evaluasi 360° oleh atasan, rekan sejawat, bawahan dan diri sendiri.

Evaluasi melalui atasan langsung biasa digunakan untuk menilai semua jenis kompetensi. Metode ini dapat digunakan apabila atasan terlatih dan menggunakan penilaian berdasarkan indikator kinerja. Proses penilaian ini berlangsung cepat, tetapi kualitas data terkadang mengkhawatirkan bila tidak dinilai berdasar sisi obyektifnya. Pengalaman SMR evaluasi atasan langsung sangat bermanfaat untuk menilai kompetensi fungsional.

Evaluasi diri sendiri merupakan penilaian kompetensi yang digunakan untuk menilai kompetensi berdasarkan penilaian persepsi diri sendiri.

Evaluasi panel ahli merupakan penggunaan tes keahlian yang kualitas datanya akan jauh lebih baik. Panel ahli akan menilai produk akhir yang dihasilkan, diamati dan menilai proses kerja, serta mewawancarai karyawan yang dinilai dan rekan-rekannya.

Evaluasi 360° sangat populer di bidang perilaku merupakan penilaian melalui rekan kerja, atasan, bawahan dan diri sendiri. Namun yang mengkhawatirkan adalah kualitas data, terutama dalam konteks budaya Asia. Di mana budaya

¹⁷ Lyle M. Spencer, Jr. PhD & Signe M. Spencer, *Competence at Work Model for Superior Performance* (John Wiley & Sons :1993), hal 135.

¹⁸ *ibid* (hal. 151)

Asia lebih menekankan pada kelompok dari pada individu. Menilai rekan kerja apalagi atasan merupakan proses yang tidak terfikirkan. Tetapi jika budaya cukup matang, proses penilaian 360° dapat diterima.

2. *Interviews* (wawancara)

Adalah interaksi tatap muka antara pemegang pekerjaan dengan penilai. Dapat dilakukan secara tradisional atau non tradisional. Contoh non tradisional adalah wawancara kejadian perilaku (*Behaviour Event Interview/BEI*) seperti yang dikemukakan Spencer & Spencer serta dikembangkan oleh McClelland. Wawancara tradisional biasanya kurang terstruktur dan tidak relevan untuk penilaian kompetensi karena tidak valid dan tidak andal. Metode BEI banyak digunakan untuk menilai kompetensi perilaku. Tujuan wawancara ini adalah menggali pengalaman seseorang tentang tindakan yang telah dilakukan dan untuk mengetahui apa yang sebenarnya telah dilakukan.

3. *Observation* (observasi)

Biasanya digunakan untuk menilai kompetensi teknis di tempat kerja. Keunggulannya adalah sangat valid dan dapat di andalkan. Tetapi memerlukan banyak penilai dan sangat mahal untuk melatih mereka. Metode ini akan efektif bila dilengkapi daftar periksa terstruktur. Dan untuk membuat daftar periksa terstruktur dibutuhkan keahlian profesional, selain itu metode ini memerlukan waktu yang lebih banyak dibandingkan metode evaluasi review atau wawancara.

4. *Test* (tes)

Tes pengetahuan dan keahlian sangat bermanfaat untuk menilai kompetensi fungsional. Sebagai contoh, kompetensi fungsional seorang pemeriksa merek dapat dinilai menggunakan tes di tempat kerja. Metode tes, meskipun kualitas datanya baik tetapi sulit untuk dibuat dan pengadministrasiannya.

Pusat penilaian (*assessment center*) dan tes psikometrik juga digunakan secara luas. Biasanya penggunaan satu jenis tes saja, tidak dapat diterima untuk menilai kompetensi, terutama bila tes tersebut belum divalidasi badan profesional.

Tabel. 1.2. Pilihan Metode asesmen kompetensi oleh SMR (*Specialist Management Resources. R. Palan (2003), Competency Management. Jakarta, PPM. Hal. 84.*

Perbandingan Metode	Assesmen			
	Karakteristik	Evaluasi	Wawancara	Observasi
Kemampuan	V	X	V	V
Pengetahuan	V	X	X	V
Konsep diri/nilai-nilai	V	V	V	V
Sifat	V	V	V	V
motif	V	V	V	V

2.3. Konsep Kinerja

Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja adalah terjemahan dari kata *performance*, yang menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary*, terbitan Amerika Serikat dan Canada (1979), berasal dari akar kata "*to perform*" dengan beberapa "*entries*" yaitu: (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understaking*); dan (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Kata kinerja berasal dari kata "kerja" yang artinya perbuatan melakukan sesuatu; sesuatu yang dilakukan (diperbuat). Kinerja merupakan faktor-faktor manifest dalam perilaku.

Beberapa pengertian kinerja berikut ini yang dikutip berdasarkan penelusuran internet yaitu :¹⁹

1. Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps: 1992).

¹⁹ "Kinerja Apa itu," < <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/>, 11 Juli 2009.

2. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin: 1987).
3. Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy and Premeaux: 1993).
4. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. (Hersey and Blanchard: 1993).
5. Kinerja merujuk kepada pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan (Casio: 1992).
6. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Donnelly, Gibson and Ivancevich: 1994).
7. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolok ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b) perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbin: 1996).
8. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan (Schermerhorn, Hunt and Osborn: 1991).
9. Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu kinerja = $f(A \times M \times O)$. Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins: 1996). Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalakan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Amstrong dan Baron, 1985:15), dari pengertian ini Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil., dalam bukunya *Manajemen Kinerja* (2007 : 7) memahami bahwa dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.²⁰

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Definisi kinerja karyawan menurut Bernandin & Russell (1993:135) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management*, Performansi adalah catatan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Sedangkan yang di maksud dengan dimensi kerja atau kinerja menurut Gomez (1995: 142) memperluaskan dimensi prestasi kerja karyawan yang berdasarkan:²¹

1. *Quantity work*; jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
2. *Quality of work*; kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*; luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. *Creativeness*; Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*; kesetiaan untuk bekerjasama dengan orang lain
6. *Dependability*; kesadaran dan kepercayaan dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*; semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

²⁰ Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil, *Manajemen Kinerja*, cet.1, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007).

²¹ "Kinerja," <http://intanghina.wordpress.com/2008/06/10/kinerja/>, 11 Juli 2009.

8. *Personal qualities*; menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Cherington, (1994), mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan waktu. Kinerja yang optimal akan terwujud bilamana organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal.²²

Stephen P .Robbins & Mary Coulter dalam bukunya *Manajemen* (2002, 226) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari kegiatan.

John Witmore dalam *Coaching for Perfomance* (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional.

Veithzal Rivai Ahmad Fawzi MB dalam buku *Performance Appraisal* terbitan Rajagrafindo Persada (2004 : 309), mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Baso (2003) mengungkapkan kinerja adalah suatu hasil, di mana orang, sumber-sumber dan pada lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Suyadi P (1992 : 2) *Performance* (kinerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Endang Soesilowaty, 2005 : 58).

²² “Pengertian Kinerja,” <http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>, 11 Juli 2009.

Dari beberapa pengertian kinerja yang disampaikan oleh para ahli sebagaimana diuraikan di atas, cukuplah untuk dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil akhir atau hasil kerja antara lain berupa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu. Walaupun selain kualitas dan kuantitas masih banyak indikator yang dapat diungkapkan sebagai bagian dari kinerja. Tetapi dalam penelitian ini unsur utama/indikator/komponen/variabel kinerja yang diuraikan sebagaimana teori-teori diatas adalah :

1. kualitas kerja
2. kuantitas kerja

Pengertian-pengertian dari dua unsur utama/indikator/komponen/variabel kinerja tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas kerja atau *Quality of work* menurut Gomes (1995: 142) : Kualitas kerja berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.

Heizer dan Render (2001:171) mendefinisikan kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan. Dikatakan pula sebagai totalitas tampilan dan karakteristik produk atau jasa yang berusaha keras dengan segenap kemampuannya memuaskan kebutuhan tertentu (Russell dan Taylor, 2007:78)²³

Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil. dalam bukunya Manajemen Kinerja. (2007:337). Berdasarkan pemahaman dari Armstrong dan Baron (1998:275) dalam lingkup ukuran kinerja individu bahwa Kualitas dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi di luar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.

2. Kuantitas

Kuantitas atau *Quantity work* menurut Gomes (1995: 142) adalah jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

Menurut Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil., dalam bukunya Manajemen Kinerja. (2007:337). Berdasarkan pemahaman dari Armstrong dan Baron (1998:275)

²³ Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil, Manajemen Kinerja, cet.1, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal 271-272.

dalam lingkup ukuran kinerja individu bahwa kuantitas dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output faktual dengan output yang menjadi target.

2.4. Penilaian kinerja

Menurut Stephen P Robins dan Mary Coulter dalam bukunya Manajemen di tahun 2007, mengungkapkan metode penilaian kinerja dalam 7 (tujuh) metode penilaian sebagai berikut :

1. Essay tertulis adalah tehnik penilaian kinerja di mana penilai menuliskan gambaran kekuatan dan kelemahan, kinerja di masa lampau, dan potensi karyawan. Penilai tersebut juga akan memberikan saran untuk perbaikan. Kelebihan metode ini adalah mudah digunakan tetapi kelemahannya lebih merupakan pengukuran kemampuan menulis evaluator daripada kinerja aktual karyawan.
2. Insiden kritis. Penggunaan insiden kritis memfokuskan perhatian penilai pada perilaku kritis (penentu keberhasilan) atau utama yang memisahkan kinerja pekerjaan yang efektif dari yang tidak efektif. Penilai menuliskan anekdot yang menggambarkan apa yang dilakukan karyawan yang sangat efektif atau sangat tidak efektif. Kuncinya disini adalah hanya perilaku khusus, bukan ciri kepribadian yang didefinisikan secara samar-samar, yang disebutkan. Kelebihan metode ini adalah kaya contoh, berdasarkan perilaku tetapi kelemahannya memboroskan waktu, kurangnya perhitungan angka.
3. Skala pemeringkat grafis. Metode ini mencantumkan serangkaian faktor kinerja seperti jumlah dan mutu pekerja, pengetahuan kerja, kerja sama, kesetiaan, kehadiran, kejujuran dan inisiatif. Penilai kemudian melihat daftar itu dan memeringkat karyawan berdasarkan tiap faktor dengan menggunakan skala yang teratur kenaikannya. Skala itu biasanya menyebutkan lima point; sebagai contoh faktor seperti pengetahuan kerja mungkin diberi peringkat dari 1 (sangat tidak memahami kewajiban pekerjaan) sampai 5 (menguasai secara

penuh semua fase pekerjaan). Kelebihan metode ini adalah menyediakan data kuantitatif; kurangnya memakan waktu dari pada yang lain, sedangkan kelemahannya tidak menyediakan kedalaman perilaku pekerjaan yang dinilai.

4. Skala pemeringkat berdasarkan perilaku. Skala itu menggabungkan unsur utama insiden kritis dan pendekatan skala pemeringkat grafis. Penilai memeringkat karyawan menurut item penilaian dalam skala numerikal, tetapi item penilaian itu berupa contoh perilaku sebenarnya dalam pekerjaan bukannya deskripsi atau ciri umum perilaku. Kelebihan metode ini adalah berfokus pada perilaku pekerjaan yang khusus dan dapat diukur, dan kelemahannya adalah memboroskan waktu; sukar untuk dikembangkan.
5. Perbandingan banyak orang, membandingkan kinerja seseorang terhadap satu atau lebih orang lain. Merupakan perangkat pengukuran yang relatif bukan absolut. Tiga pendekatan paling terkenal terhadap perbandingan multiperson meliputi pemeringkat urutan kelompok, rangking individual, dan perbandingan pasangan. Pemeringkat urutan kelompok mengharuskan penilainya untuk menempatkan karyawan ke dalam klasifikasi tertentu seperti "satu dari lima teratas" atau "kedua dari lima teratas". Pendekatan pemeringkat individual mengharuskan penilai hanya mendaftar karyawan dari yang tertinggi sampai yang terendah. Pendekatan perbandingan berpasangan, tiap karyawan dibandingkan dengan setiap karyawan lainnya dalam kelompok perbandingan dan diperingkat sebagai yang unggul atau yang lemah dari pasangan itu. Setelah semua perbandingan berpasangan dilakukan, tiap karyawan diberi peringkat dalam bentuk rangkuman berdasar pada jumlah nilai unggul yang diterima. Kelebihan metode perbandingan banyak orang adalah membandingkan karyawan satu sama lain. Dan kelemahannya adalah memberatkan jika karyawannya berjumlah banyak.

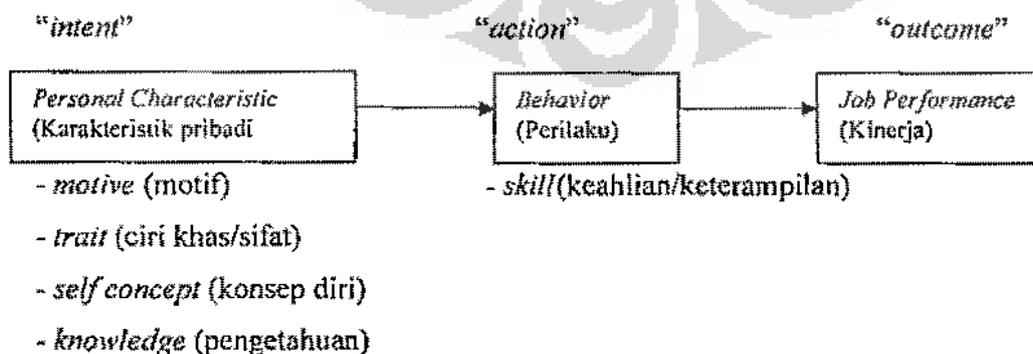
6. Metode tujuan atau dikenal sebagai MBO (*Management By Objectives*). Dengan metode ini karyawan dievaluasi berdasarkan seberapa baik mereka mencapai serangkaian tertentu yang telah ditentukan sebagai faktor penentu keberhasilan menyelesaikan pekerjaan. Kelebihan metode ini adalah berfokus pada sasaran akhir; berorientasi hasil sedangkan kelemahannya adalah memboroskan waktu.
7. Umpan balik 360° adalah metode penilaian kinerja yang menggunakan umpan balik dari penyelia, karyawan, dan rekan kerja. Dengan kata lain jenis kajian ini menggunakan informasi dari lingkaran penuh orang-orang yang dengan orang tersebut manajer berinteraksi. Pengguna pendekatan ini waspada walaupun pendekatan ini efektif untuk pelatihan karir dan membantu manajer untuk mengenali kekuatan dan kelemahannya, tetapi pendekatan tersebut tidak memadai untuk menentukan gaji, promosi atau pemecatan. Kelebihan metode ini adalah menyeluruh dan kelemahannya adalah memboroskan waktu.

2.5. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja

Banyak pendapat para ahli yang menghubungkan antara kompetensi dengan kinerja.

Teori Spencer dan Spencer menghubungkan sebab akibat kompetensi dengan kinerja sebagaimana gambaran berikut ini :

Gb. 2.2. *Competency Causal model by Spencer and Spencer (1993).*



R. Palan (2003) dalam bukunya *Competency Management* mengungkapkan bahwa : Kompetensi memang merupakan faktor penting pada kinerja, tetapi kompetensi saja belum memadai untuk membangun kinerja yang efektif. Kinerja merupakan sesuatu yang lebih dari sekedar fungsi motivasi dan keterampilan. Kinerja juga dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, yang melibatkan proses dan sistem. Kesimpulan ini didasari oleh fakta bahwa pengetahuan, keterampilan dan motivasi individual saja, tidak melahirkan kinerja unggul. Maksimal, kompetensi hanya mengarah pada kinerja efektif (persyaratan minimal). Kurangnya keterampilan biasanya diatasi dengan pengembangan, sementara masalah motivasi dikelola dengan menciptakan lingkungan kerja yang sesuai. Organisasi menyediakan kepemimpinan yang mendukung, kesempatan pengembangan, otonomi yang memadai, dan insentif yang dirancang dengan baik untuk memberi lingkungan yang memotivasi.

Pemilikan kompetensi fungsional seperti keahlian teknis memastikan seseorang dapat melakukan pekerjaannya sebagai teknis, tapi tidak memberi kepastian akan menghasilkan kinerja unggul. Lingkungan organisasi yang mendukung juga sangat penting untuk memastikan seseorang yang sudah memiliki motivasi untuk berprestasi, menjadi terdongkrak kekuatan potensialnya. Seringkali bukan tidak adanya kompetensi, tapi ketidakmampuan untuk menggunakannya yang membatasi kinerja. Ketidakmampuan tersebut dapat disebabkan oleh tuntutan kerja yang melebihi kapabilitas individu, tidak ada motivasi, atau lingkungan organisasi yang tidak mendukung.

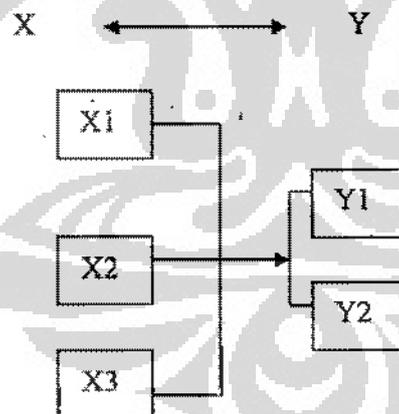
Menurut H.Moerad Baso, PhD dalam artikelnya pada *Usahawan* No.02 TH XXXII Februari 2003 hal. 35 mengungkapkan kinerja dan kompetensi bahwa setiap orang yang bekerja diharapkan mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan unsur-unsur kemampuan dapat diukur dan terstandarisasi. Keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan oleh beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain (Ainsworth, et al, 1993) kejelasan peran (*role clarity*), tingkat kompetensi (*competencies*), keadaan lingkungan (*environment*) dan faktor lainnya seperti nilai (*value*), budaya (*culture*), kesukaan (*preference*), imbalan dan pengakuan (*rewards and recognitions*).

Bersumber dari Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior*, 1996:386 sebagaimana di kutip oleh Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil dalam bukunya *Manajemen Kinerja*, 2007:77 bahwa kompetensi merupakan salah satu dari tujuh (7) indikator kinerja. Tujuh (7) indikator kinerja itu ialah : 1. tujuan, 2. standar, 3. umpan balik, 4. alat atau sarana, 5. kompetensi, 6. motif, 7. peluang. Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja menganjurkan sudut pandang prospektif (ke depan) daripada retrospektif (ke belakang). Hal ini dapat menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diamati.

2.6. Analisis Keterkaitan Antar Konsep

Melalui pemahaman mengenai ada/tidaknya hubungan antara kompetensi dan kinerja, maka dapat digambarkan keterkaitan antar konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gb.3.2. Keterkaitan konsep antara kompetensi dengan kinerja



Adapun uraian tersebut diatas terdiri dari:

X = kompetensi

Y = kinerja

x1 = pengetahuan

y1 = kualitas

x2 = keterampilan

y2 = kuantitas

x3 = sikap

2.7. Pertanyaan-pertanyaan Penelitian

Bagaimana hubungan kompetensi terhadap kinerja pemeriksa merek dilihat dari :

1. Hubungan antara pengetahuan dan keterampilan
2. Hubungan antara pengetahuan dan sikap,
3. Hubungan antara pengetahuan dengan kuantitas
4. Hubungan antara pengetahuan dan kualitas
5. Hubungan antara keterampilan dengan sikap
6. Hubungan antara keterampilan dengan kuantitas
7. Hubungan antara keterampilan dengan kualitas
8. Hubungan antara sikap dengan kuantitas
9. Hubungan antara sikap dengan kualitas
10. Hubungan antara kualitas dengan kuantitas

2.8. Operasionalisasi Konsep

Tabel. 2.2. Operasional Konsep

Variabel	Sub variabel	Indikator	Tolak ukur	Instrumen	skala	Sumber data
K O M P E T E N S I	1. pengetahuan (<i>knowledge</i>)	a. tingkat pemahaman konsep, prinsip, fakta dan prosedur.	Nilai Tes	Tes responden Wawancara mendalam	ordinal	Primer Sekunder
	2. keterampilan (<i>skill</i>)	a. tingkat keterampilan penelusuran, pengklasifikasian barang/jasa dan bahasa.				
	3. perilaku (<i>attitude</i>)	a. tingkat komitmen, tanggung jawab dan pengendalian diri.				
K I N E R J A	1. kualitas	a. tingkat kesalahan/komplain pihak lain	Nilai tes	Kuesioner Wawancara mendalam	ordinal	Primer Sekunder
	2. kuantitas	a. jumlah output, persentase antara output aktual dengan target.				

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode penelitian survei dan korelasional. Metode survei adalah metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh fakta-fakta tentang gejala-gejala atas permasalahan yang timbul. Metode ini digunakan untuk membandingkan kondisi-kondisi yang ada dengan kriteria yang ditentukan. Adapun metode korelasional dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi yang digunakan pada penelitian korelasi. Data penelitian diungkap dengan menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Instrumen penelitian sebagai alat pengumpul data primer berupa kuesioner yang sudah di uji coba secara empirik dan dihitung validitas dan reliabilitasnya. Alat analisis yang digunakan adalah regresi parsial (uji t), sedangkan untuk menguji keabsahan kuesioner digunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

Metode kuesioner self assesment mendorong pemeriksa merek untuk berpikir tentang dirinya sendiri menurut sudut pandang dimensi-dimensi kompetensi. Penggunaan alat ukur kuesioner dapat mengungkapkan kekuatan dan keterbatasan kompetensi seseorang dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Bentuk metode ini bersifat terbuka dan tertutup seperti ordinal atau likert yang berisi sekumpulan pertanyaan yang harus dipilih. Pertanyaan disusun berdasarkan standar kompetensi jabatan yang telah ditetapkan. Kuesioner ini digunakan untuk menggali kompetensi dan melihat kesenjangan kompetensi yang dimiliki para pemeriksa merek.

Metode dan alat ukur kuesioner memiliki kelebihan dan kelemahan. Kelebihannya adalah cepat dan murah, di mana kuesioner dapat dikerjakan dan diisi dengan cepat dan tidak memerlukan biaya mahal. Dapat digunakan untuk berbagai pekerjaan. Cenderung mengidentifikasi kebutuhan kompetensi. Yang diukur memungkinkan untuk memberi masukan. Kelemahannya adalah tidak dapat mengidentifikasi kompetensi-kompetensi yang belum terdeteksi dalam

model/standar kompetensi yang ditetapkan dan kuesioner ini berisi pertanyaan yang relatif sama.

3.2. Populasi – Sampel

Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran akhir generalisasi.²⁴ Ukuran sampel menurut sebagian pakar bila populasi kurang < 100, maka sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel. Bila populasi > 100, maka minimal diambil 25-30%. Bila populasi berlapis-lapis (bersifat strata) maka setiap strata diambil secara proporsional berdasarkan persentasenya.²⁵ Mengingat populasi dari penelitian ini adalah pemeriksa merek yang jumlahnya 47 orang dan berarti kurang dari 100 maka semuanya akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.3. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer berdasarkan jawaban responden atas tes responden dari kuesioner. Sedangkan data sekunder berasal dari dokumentasi Direktorat Merek, laporan-laporan, juga kajian kepustakaan dan hasil-hasil penelitian yang relevan.

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat dipergunakan untuk mengumpulkan data. Cara atau teknik menunjukkan suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi dan lainnya. Instrumen pengumpulan data adalah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya mengumpulkan data agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah.

Penelitian ini menggunakan instrumen berupa tes responden dalam pengumpulan data tentang kompetensi pemeriksa. Tes sebagai instrumen pengumpul data adalah serangkaian pertanyaan atau latihan yang digunakan untuk mengukur pengetahuan, keterampilan, intelegensia, kemampuan atau bakat yang dimiliki

²⁴ Dr. Prasetya Irawan, M.Sc. *op.cit.*, hal. 113.

²⁵ Dr. Prasetya Irawan, M.Sc. *Logika dan Prosedur Penelitian*. (Jakarta : LAN, 2003), hal.183.

individu atau kelompok. Serangkaian pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan dengan standar. Pertanyaan dengan standar adalah pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan suatu standar untuk menilai jawaban yang diajukan.²⁶ Standar yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sangat baku yaitu Undang-Undang Merek dan Petunjuk Teknis Pemeriksaan Merek.

Sedangkan kinerja yang mengandung komponen kualitas dan kuantitas. Data yang dikumpulkan dalam penelitian digunakan instrumen kuesioner yang disampaikan kepada responden beserta alternative jawabannya menurut skala likert dengan jenis skala yaitu ordinal atau skala urutan yaitu : 1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = sering, 4 = selalu. Untuk memudahkan pemahaman bagi responden, penggunaan kata-kata dalam kolom skala dapat berubah dengan tetap menggunakan skala ordinal.

3.4. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

Analisis kuantitatif yang digunakan adalah analisis dimana peneliti mentabulasi seluruh jawaban responden yang dikembalikan dan mengolahnya dengan skala ordinal kemudian ditabulasikan dalam tabel distribusi frekuensi (scoring) untuk data kompetensi dan untuk data kinerja menggunakan skala ordinal/likert kemudian disajikan dalam tabel distribusi frekuensi (scoring). Apabila distribusi respon memungkinkan, dapat dilanjutkan ke tingkat korelasi artinya analisis korelasi akan dipakai. Hal ini tergantung pada tingkat pengembalian respon. Sedangkan uji validitas dan reabilitas instrumen (kuesioner) dilakukan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuat hubungan antara variabel melalui analisis korelasi.

Sesuai dengan instrument penelitian yang disebutkan diatas, setelah data, keterangan, dan informasi terkumpul selanjutnya ditabulasi dalam tabel distribusi frekuensi. Kemudian hasil tabulasi tersebut dihitung menurut frekuensi yang sering muncul atau nilai yang mempunyai frekuensi dan prosentase terbesar. Kemudian dianalisis dengan mengkaitkan kecenderungan

²⁶ Dr. Prasetya Irawan, M.Sc. *op.cit.*, hal. 211.

jawaban tersebut dengan alasan-alasan memilih jawaban dimaksud untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan. Kemudian hasil tabulasi tersebut dihitung dan diolah menggunakan program SPSS 16.0 for windows.

Hipotesis-hipotesis yang ditetapkan adalah :

H_0 : tidak ada hubungan antara kompetensi dan kinerja

H_a : ada hubungan antara kompetensi dan kinerja



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1. Deskripsi Pemeriksa Merek

Pemeriksa Merek merupakan pejabat fungsional di lingkungan Direktorat Merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Dasar hukum kedudukan Pemeriksa Merek adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang No.15 Tahun 2001 tentang Merek.
2. Keputusan Bersama Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia dan Kepala Badan Kepegawaian No. M.6051-KP.04.12 tahun 2003 dan No.46 Tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya.
3. KepmenPAN No. 46 /KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya.

Pemeriksa Merek dalam menjalankan tugas pokoknya diatur dalam :

- a. Undang-Undang No. 15 tahun 2001 tentang Merek
Tugas Pemeriksa Merek berdasarkan ketentuan dari Undang-Undang Merek Nomor 15 tahun 2001 dapat dilihat pada pasal 1 angka 7 dikatakan bahwa : "Pemeriksa adalah Pemeriksa Merek yaitu pejabat yang karena keahliannya diangkat dengan keputusan Menteri, dan ditugasi untuk melakukan pemeriksaan terhadap Permohonan pendaftaran merek." Sedangkan pada Pasal 19 ayat (2) dikatakan bahwa "Pemeriksa adalah pejabat yang karena keahliannya diangkat dan diberhentikan sebagai pejabat fungsional oleh Menteri berdasarkan syarat dan kualifikasi tertentu".
- b. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No. 46/KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya.

Pasal 4 mengatur tugas pokok pemeriksa merek, yaitu

“Tugas pokok Pemeriksa Merek adalah melakukan penyiapan pemeriksaan, melakukan penelusuran dokumen pembanding, memeriksa substansi dokumen permintaan pendaftaran merek, serta melaporkan hasil pemeriksaan permintaan pendaftaran merek.”

4.2. Tugas Dan Fungsi Pemeriksa Merek

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya pemeriksa Merek terdiri atas :

1. Pemeriksa Merek tingkat Terampil

Pengertian Pemeriksa Merek tingkat Terampil berdasarkan :

- a. Pasal 1 angka 3 Keputusan Bersama Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI dan Kepala BKN No. M.6051 - KP . 04. 12 Tahun 2003 dan nomor 46 Tahun 2003 tentang petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya, pemeriksa merek tingkat terampil adalah pemeriksa merek yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya Diploma II yang sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan
- b. Pasal 1 angka 3 Kepmenpan No. 46/KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya Pemeriksa Merek Tingkat Terampil menyebutkan bahwa pemeriksa merek tingkat terampil adalah : Pemeriksa Merek yang mempunyai kualifikasi teknis yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan pengetahuan teknis dan prosedur kerja di bidang pemeriksaan merek.

Jenjang jabatan Pemeriksa Merek tingkat Terampil adalah:

1. Pemeriksa Merek Pelaksana
2. Pemeriksa Merek Pelaksana Lanjutan; dan
3. Pemeriksa Merek Penyelia.

Jenjang pangkat masing-masing jenjang jabatan Pemeriksa Merek tingkat terampil adalah:

- I. Pemeriksa Merek Pelaksana, terdiri dari :
 - a. Pengatur Muda Tingkat I , golongan ruang II/b
 - b. Pengatur, golongan ruang II/c; dan

- c. Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d.
- 2. Pemeriksa Merek Pelaksana Lanjutan, terdiri dari :
 - a. Penata Muda, golongan ruang III/a; dan
 - b. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
- 3. Pemeriksa Merek Penyelia, terdiri dari :
 - a. Penata, golongan ruang III/c; dan
 - b. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.

2. Pemeriksa Merek tingkat Ahli

Pengertian pemeriksa merek tingkat terampil berdasarkan :

- a. Pasal 1 angka 4 Keputusan Bersama Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor M. 6051-KP.04.12 tahun 2003 dan nomor 46 Tahun 2003 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya, bahwa pemeriksa merek tingkat ahli adalah Pemeriksa Merek yang memiliki dasar pendidikan untuk pengangkatan pertama kali serendah-rendahnya sarjana/ S.I sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan.
- b. Pasal 1 angka 4 Kepmenpan nomor 46/KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya memberi pengertian bahwa pemeriksa merek tingkat ahli adalah pemeriksa merek yang mempunyai kualifikasi profesional yang pelaksanaan tugas dan fungsinya mensyaratkan penguasaan ilmu pengetahuan, metodologi, dan teknik analisis di bidang pemeriksaan merek.

Jenjang jabatan Pemeriksa Merek tingkat ahli dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi adalah :

- 1. Pemeriksa Merek Pertama;
- 2. Pemeriksa Merek Muda; dan
- 3. Pemeriksa Merek Madya.

Jenjang pangkat masing-masing jenjang jabatan Pemeriksa Merek tingkat ahli adalah:

- 1. Pemeriksa Merek Pertama, terdiri dari :
 - a. Penata Muda, golongan ruang III/a; dan

- b. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b.
- 2. Pemeriksa Merek Muda, terdiri dari :
 - a. Penata, golongan ruang III/c
 - b. Penata Tingkat I, golongan ruang III/d.
- 3. Pemeriksa Merek Madya, terdiri dari :
 - a. Pembina, golongan ruang IV/a
 - b. Pembina Tingkat I, golongan ruang IV/b; dan
 - c. Pembina Utama Muda, golongan ruang IV/c.

Fungsi Pemeriksa Merek

Fungsi pemeriksa merek diatur dalam:

a. Undang-Undang No. 15 Tahun 2001 tentang Merek

Fungsi Pemeriksa merek adalah melaksanakan pasal 19 UU Merek No.15 Tahun 2001 yaitu melaksanakan tugas Pemeriksaan Substantif

b. Keputusan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Nomor 46/KEP/M.PAN/6/2003

Fungsi menurut Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.46/KEP/M.PAN/6/2003 sebagai pelaksana teknis fungsional pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek.

4.3. Kelompok Pemeriksa

Didasarkan kepada pembagian kelas barang berdasarkan *Nice Agreement*. Adapun kelompok pemeriksa sebagai berikut:

Tabel 1.4. Pembagian Kelompok Pemeriksa Merek

Unit	Bidang Pemeriksaan	Kelas
I	Kimia industri dan farmasi	1 s/d 5
II.	Industri logam, mesin dan elektronik	6 s/d 12
III.	Alat-alat kantor dan rumah tangga	13 s/d 21, 34
IV.	Tekstil dan konveksi	22 s/d 28
V.	Makanan dan minuman	29 s/d 33
VI.	Jasa	35 s/d 45

Dalam menjalankan tugasnya, Pemeriksa Merek yang terbagi dalam 6 kelompok tersebut di atas ditetapkan dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal. Pemeriksa

Merek dalam setiap kelompok terdiri dari Pemeriksa tingkat Terampil dan Pemeriksa Tingkat Ahli.

4.4. Uraian Tugas Pemeriksa Merek

Adapun rincian tugas pemeriksa diatur dalam ketentuan Pasal 8 KepmenPAN Nomor 46/KEP/M.PAN/6/2003 tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek dan Angka Kreditnya, sebagai berikut:

a. Rincian kegiatan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek tingkat Terampil adalah sebagai berikut :

1. Pemeriksa Merek Pelaksana, bertugas untuk memeriksa kelengkapan persyaratan permohonan pendaftaran merek.
2. Pemeriksa Merek Pelaksana Lanjutan, bertugas untuk melakukan penelusuran dokumen permohonan pendaftaran yang diajukan lebih awal terhadap unsur:
 - merek kata;
 - merek lukisan ;
 - merek kata dan lukisan; dan
 - merek dalam status sengketa.
3. Pemeriksa Merek Penyelia, bertugas untuk memeriksa data dokumen merek terdaftar dan tidak terdaftar serta data data dokumen merek terkenal terhadap unsur:
 - merek kata;
 - merek lukisan;
 - merek kata dan lukisan.

b. Rincian kegiatan Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek Tingkat Ahli adalah :

1. Pemeriksa Merek Pertama mempunyai tugas:
 - a. memeriksa merek yang diajukan oleh pemohon yang beritikad tidak baik.
 - b. memeriksa merek yang tidak dapat didaftar karena tidak memenuhi peraturan perundang-undangan ; dan
 - c. menilai salinan peraturan perjanjian merek kolektif.

2. Pemeriksa Merek Muda mempunyai tugas:

- a. membuat keputusan pendaftaran permohonan merek;
- b. membuat keputusan penolakan permohonan merek;
- c. menilai keberatan dan atau sanggahan terhadap permohonan merek;
- d. melakukan penangguhan permohonan pendaftaran merek.

3. Pemeriksa Merek Madya mempunyai tugas:

- a. memeriksa ulang dan menganalisa hasil keputusan pendaftaran merek;
- b. memeriksa ulang dan menganalisa hasil keputusan penolakan merek;
- c. memeriksa ulang dan menganalisa keberatan dan atau sanggahan terhadap permohonan merek;
- d. memberikan tanggapan atas usulan penolakan permohonan pendaftaran merek;
- e. memimpin Sidang Komisi Banding Merek;
- f. memberikan pertimbangan pada Komisi Banding Merek;
- g. memenuhi panggilan Komisi Banding Merek atas putusan penolakan permohonan merek; dan
- h. menjadi saksi ahli pada sidang Peradilan.

1. Pemeriksa Tingkat Terampil

Tugas dari Pemeriksa tingkat Terampil adalah memeriksa kelengkapan persyaratan permohonan merek seperti Surat Pernyataan Kepemilikan Merek (SPPM) dan melakukan penelusuran atas:

- a. dokumen pembanding (permohonan merek yang diajukan lebih awal daripada permohonan yang sedang diperiksa)
- b. data sengketa merek
- c. data kepustakaan yang berkaitan dengan merek.

Hasil penelusuran tersebut dilaporkan secara tertulis pada lembar pemeriksaan sebagai bahan pertimbangan Pemeriksa tingkat Ahli dalam

membuat atau mengambil keputusan. Pemeriksa tingkat Ahli yang menerima laporan tersebut harus divalidasi dengan memberikan paraf dan nama jelas.

Uraian Tugas Pemeriksa Tingkat Terampil :

1. Memeriksa kelengkapan persyaratan permohonan merek seperti :
 - Surat Pernyataan Kepemilikan Merek (SPPM);
 - Etiket Merek sebanyak 20 lembar;
 - Akte Pendirian Perusahaan;
 - Surat Kuasa (SK) bagi pemohon yang mengajukan permohonan melalui kuasa;
 - Bukti biaya;
 - KTP.
2. Memeriksa atau melakukan penelusuran dokumen pembanding (permohonan merek yang diajukan lebih awal daripada permohonan yang sedang diperiksa), meliputi:
 - Merek kata;
 - Merek lukisan;
 - Merek kata dan lukisan;
 - Merek dalam status sengketa (Data sengketa)

2. Pemeriksa Tingkat Ahli

Pemeriksa Tingkat Ahli mempunyai tugas memeriksa merek-merek yang telah terdaftar dalam Daftar Umum Merek.

Setelah Pemeriksa tingkat Terampil memeriksa dokumen permohonan, tahap pemeriksaan berikutnya dilakukan oleh Pemeriksa Tingkat Ahli yang terdiri atas Pemeriksa ahli Pertama, Pemeriksa ahli Muda dan Pemeriksa ahli Madya dengan tugas-tugas sebagai berikut:

Pemeriksa ahli pertama

- memeriksa merek yang diajukan oleh pemohon yang beritikad tidak baik.
- memeriksa merek yang tidak dapat didaftar karena tidak memenuhi peraturan perundang-undangan ; dan
- menilai salinan peraturan perjanjian merek kolektif.

Pemeriksa merek ahli muda membuat putusan :

- Pendaftaran permohonan merek
- Penolakan permohonan merek
- Menilai keberatan atau sanggahan terhadap permohonan merek
- Menangguhkan permohonan merek dalam hal :
 1. berkas merek tersebut berkaitan dengan kasus di pengadilan
 2. perkara yang berkaitan dengan permohonan yang diperiksa belum diputus di pengadilan atau belum berkekuatan hukum tetap
 3. berkas merek pembanding tersebut masih dalam proses perpanjangan, berkas merek tersebut masih dalam proses pengalihan hak dan lain-lain.

Pemeriksa merek ahli madya melakukan :

- Pemeriksaan ulang dan menganalisa hasil keputusan pendaftaran merek
- Pemeriksaan ulang dan menganalisa hasil keputusan penolakan merek
- Menganalisa keberatan atau sanggahan permohonan merek
- Memberikan tanggapan atas usulan penolakan permohonan pendaftaran merek
- Memberikan keterangan pada komisi banding merek apabila diminta
- Memenuhi panggilan komisi banding atas putusan penolakan permohonan merek
- Memberikan keterangan ahli pada tingkat Kejaksaan, kepolisian serta menjadi saksi ahli pada pengadilan

4.5. Prosedur Kerja Pemeriksa Merek

Prosedur pemeriksa meliputi:

1. pemeriksaan pendahuluan
2. pemeriksaan substantif
3. penilaian tanggapan (*Hearing*)
4. pengumuman
5. pemeriksaan kembali (oposisi)

1. Proses Pemeriksaan Pendahuluan

Dalam hal pemeriksaan pendahuluan ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan oleh pemeriksa antara lain:

a. Formulir / Isian Formulir

Kronologis Tanggal Penerimaan Permohonan/*Filing Date*

1) Format Formulir

Permintaan pendaftaran Merek diajukan secara tertulis dalam Bahasa Indonesia kepada Kantor Merek dengan mengisi formulir rangkap empat. Bentuk dan isi formulir permohonan contoh terlampir.

2) Jenis Merek yang dimohonkan adalah merek dagang, merek jasa dan merek kolektif.

3) Tanggal Penerimaan Permohonan atau *Filing Date* (Tanggal kelengkapan permohonan) yaitu tanggal diterimanya berkas permohonan beserta kelengkapan oleh petugas penerima permohonan. Tanggal, bulan dan tahun surat permohonan pendaftaran merek diisi oleh petugas penerima permohonan.

4) Nama dan Alamat Pemohon

Nama Pemohon dapat terdiri dari satu orang atau beberapa orang secara bersama atau badan hukum dengan ketentuan apabila:

a. Permohonan diajukan oleh lebih dari satu orang/badan hukum secara bersama-sama, semua nama pemohon dicantumkan dengan memilih salah satu alamat sebagai alamat pemohon.

b. Permohonan ditandatangani oleh salah satu dari pemohon, harus dilampirkan surat persetujuan dari pemohon.

5) Nama dan Alamat Kuasa.

Permohonan diajukan oleh kuasa, harus dilampirkan surat kuasa yang ditandatangani oleh semua pihak yang berhak. Menyebutkan dengan jelas nama dan alamat kuasa. Apabila pemohon tidak berdomisili di Indonesia wajib menunjuk alamat kuasanya sebagai alamat di Indonesia.

- 6) Tanggal Prioritas, Bulan, Tahun dan Negara Asal, serta Nomor, karena menyangkut tenggang waktu 6 bulan. Bukti Prioritas dalam Bahasa Asing harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia.
- 7) Contoh Etiket Merek.tertempel Berukuran :
- b. Maksimal 9 x 9 cm.
 - c. Minimal 2 x 2 cm.

Etiket Merek tempel harus sama dengan etiket merek yang dilampirkan dalam permohonan. Apabila tidak sama Pemeriksa harus mengembalikan kepada Seksi Permohonan.

- 8) Kelas Barang/Jasa serta rincian Jenisnya. Harus jelas dan terperinci jenis barang yang dimohonkan, tidak boleh terlalu umum atau luas. Kelas Barang atau Jasa yang dimohonkan pendaftarannya harus sesuai dengan klasifikasi barang atau jasa berdasarkan klasifikasi Nice.
- 9) Jenis Barang atau Jasa yang dimohonkan pendaftarannya ditulis dalam Bahasa Indonesia, apabila jenis barang atau jasa yang dimohonkan pendaftarannya merupakan jenis barang atau jasa dalam bahasa asing yang sudah ada padanannya dalam Bahasa Indonesia, harus ditulis dalam Bahasa Indonesia, kecuali jenis barang atau jasa tersebut belum ada padanannya dalam bahasa Indonesia boleh ditulis dalam bahasa aslinya.
- 10) Tanda tangan Pemohon/Kuasa harus diisi. Jika pemohon adalah badan usaha, yang menandatangani adalah Direktur atau Kuasanya. Dalam hal pengisian formulir sebagaimana tersebut di atas tidak lengkap, berkas dikembalikan ke seksi permohonan melalui seksi pelayanan teknis.
- b. Lampiran
- 1) Surat Pernyataan Kepemilikan
- i. Harus dengan jelas dan tegas menyebutkan bahwa:
 - Merek yang dimintakan pendaftaran adalah miliknya.
 - Merek yang dimintakan pendaftarannya tidak meniru merek orang lain baik untuk keseluruhan maupun pada pokoknya.

- ii. Surat Pernyataan ditandatangani oleh pemilik merek dan bermaterai cukup.
 - iii. Surat Pernyataan yang tidak menggunakan Bahasa Indonesia harus disertai terjemahannya dalam Bahasa Indonesia
- 2) Surat Kuasa

Yang dimaksud dengan Surat Kuasa adalah Surat Kuasa Khusus untuk mengajukan permohonan pendaftaran Merek. Dalam hal surat kuasa dibuat dalam bahasa asing harus disertai terjemahannya dalam Bahasa Indonesia dan bermaterai cukup.
 - 3) Salinan akte Badan Hukum atau Badan Usaha

Tambahan Berita Negara yang memuat akte pendirian Badan Usaha atau Salinan yang sah Akte Pendirian Badan Hukum atau Badan Usaha apabila pemohon adalah Badan Hukum atau Badan Usaha.
 - 4) Contoh Merek / Etiket Merek dengan jumlah etiket sebanyak 20 lembar.
 - 5) Tanda Bukti Pembayaran

Pembayaran biaya dalam rangka permohonan pendaftaran merek yang jenis dan besarnya ditetapkan dengan peraturan yang berlaku.
 - 6) Bukti Prioritas

Bukti penerimaan permohonan pendaftaran yang pertama kali menimbulkan hak prioritas, dengan disertai terjemahannya dalam Bahasa Indonesia.
 - 7) Fotocopy KTP (bila perlu)
 - 8) Salinan peraturan penggunaan merek kolektif. Apabila tidak menggunakan bahasa Indonesia, harus disertai terjemahannya dalam Bahasa Indonesia.

2. Proses Pemeriksaan Substantif

Proses kerja pemeriksa merek dapat dilihat pada Pasal 18 UU No.15 Tahun 2001 tentang Merek yaitu :

- (1) Dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal penerimaan sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 15, Direktorat Jenderal melakukan pemeriksaan substantif terhadap permohonan.

- (2) Pemeriksaan substantif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan ketentuan pasal 4, pasal 5, dan pasal 6.
- (3) Pemeriksaan substantif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselesaikan dalam waktu paling lama 9 (sembilan) bulan.

Yang di maksud 30 (tigapuluh) hari adalah terhitung sejak tanggal penerimaan permintaan pendaftaran merek (*filing date*) atau permohonan tersebut dinyatakan lengkap oleh Seksi Permohonan (pasal 15), selanjutnya dilakukan pemeriksaan substantif. Dalam proses pemeriksaan substantif, pemeriksa melakukan pemeriksaan berdasarkan Pasal 4, Pasal 5, dan Pasal 6 sebagai acuan hukumnya (pasal 18 ayat (2)) dan jangka waktu pemeriksaan substantif adalah selama 9 (sembilan) bulan sejak tanggal penerimaan permohonan (pasal 18 ayat (3)).

Proses pemeriksaan merek dimungkinkan melampaui jangka waktu lebih dari 9 bulan apabila terjadi hal-hal sebagai berikut:

- Permohonan pendaftaran merek yang sedang diperiksa berkaitan dengan perkara di pengadilan yang belum berkekuatan hukum tetap
- merek pembanding masih dalam proses perpanjangan,
- merek pembanding masih dalam proses pengalihan hak.

Pemeriksa setelah menyelesaikan tugas pemeriksaan harus melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal dalam hal ini dilaksanakan oleh Direktur Merek berupa laporan pemeriksaan (*examination report*) yang memuat usulan untuk ditolak atau didaftar. Selanjutnya Direktur akan memberikan keputusan untuk ditolak atau didaftar. Hasil putusan usulan untuk ditolak diberitahukan kepada pemohon atau kuasa secara tertulis dan kepada pemohon atau kuasa diberikan kesempatan untuk memberikan tanggapan dalam jangka waktu 30 hari sejak diterimanya surat pemberitahuan usulan penolakan (pasal 20).

3. Penilaian Tanggapan (*Hearing*)

Apabila dalam waktu 30 hari yang telah ditentukan pemohon atau kuasanya memberikan tanggapan, maka Pemeriksa ahli akan melakukan penilaian tanggapan tersebut. Pemeriksa ahli akan memberikan keputusan untuk

menerima atau menolak tanggapan. Apabila tanggapan tersebut diterima, hasil penilaian tanggapan dilaporkan kepada Direktur Jenderal/Direktur Merek untuk mendapat persetujuan dan diumumkan dalam Berita Resmi Merek. Apabila tanggapan tersebut tidak diterima, hasil penilaian tanggapan dilaporkan kepada Direktur Jenderal/Direktur Merek, maka Direktorat Merek menetapkan putusan tolak definitif. Apabila dalam waktu 30 hari yang telah ditentukan pemohon atau kuasanya tidak memberikan tanggapan, maka Direktorat Merek menetapkan putusan tolak definitif. Keberatan terhadap keputusan penolakan definitif tersebut dapat diajukan upaya hukum Banding kepada Komisi Banding Merek dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal diterimanya putusan penolakan oleh pemohon atau kuasanya. Terhadap permohonan yang telah disetujui untuk didaftar, Direktorat Merek melakukan pengumuman. Pengumuman dilakukan dalam waktu Paling lama 10 (sepuluh) hari terhitung sejak tanggal disetujuinya Permohonan untuk didaftar.

4. Pengumuman

Pengumuman berlangsung selama 3 (tiga) bulan dan dilakukan dengan: menempatkannya dalam Berita Resmi Merek yang diterbitkan secara berkala oleh Direktorat Jenderal; dan/atau menempatkannya pada sarana khusus yang dengan mudah serta jelas dapat dilihat oleh masyarakat yang disediakan oleh Direktorat Jenderal. Tanggal mulai diumumkannya Permohonan dicatat oleh Direktorat Jenderal dalam Berita Resmi Merek (pasal 22). Selama jangka waktu pengumuman sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, setiap pihak dapat mengajukan keberatan secara tertulis kepada Direktorat Jenderal atas Permohonan yang bersangkutan dengan dikenai biaya. Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diajukan apabila terdapat alasan yang cukup disertai bukti bahwa Merek yang dimohonkan pendaftarannya adalah Merek yang berdasarkan Undang-undang ini tidak dapat didaftar atau ditolak Dalam hal terdapat keberatan, sebagaimana di maksud pada ayat (1), Direktorat Jenderal dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal penerimaan keberatan mengirimkan salinan surat yang berisikan keberatan tersebut kepada Pemohon atau Kuasanya (pasal 24). Pemohon atau Kuasanya

berhak mengajukan sanggahan terhadap keberatan kepada Direktorat Jenderal. Sanggahan diajukan secara tertulis dalam waktu paling lama 2 (dua) bulan terhitung sejak tanggal penerimaan salinan keberatan yang disampaikan oleh Direktorat Jenderal.

5. Pemeriksaan Kembali (Oposisi)

Dalam hal terdapat keberatan dan/atau sanggahan, Direktorat Jenderal menggunakan keberatan dan/atau sanggahan tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pemeriksaan kembali terhadap Permohonan yang telah selesai diumumkan. Pemeriksaan kembali terhadap Permohonan diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) bulan terhitung sejak berakhirnya jangka waktu pengumuman. Direktorat Jenderal memberitahukan secara tertulis kepada pihak yang mengajukan keberatan mengenai hasil pemeriksaan kembali. Dalam hal Pemeriksa melaporkan hasil pemeriksaan bahwa keberatan tidak dapat diterima atas persetujuan Direktur Jenderal, Permohonan dinyatakan dapat disetujui untuk didaftar dalam Daftar Umum Merek dan Direktorat Jenderal/Direktorat Merek menerbitkan serta memberikan sertifikat merek kepada pemohon atau kuasanya. Dalam hal Pemeriksa melaporkan hasil pemeriksaan bahwa keberatan dapat diterima, Direktorat Jenderal memberitahukan secara tertulis kepada Pemohon bahwa Permohonan tidak dapat didaftar atau ditolak, maka Direktorat Merek menetapkan putusan tolak definitif. Keberatan terhadap keputusan penolakan definitif tersebut dapat diajukan upaya hukum Banding kepada Komisi Banding Merek dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan sejak tanggal diterimanya putusan penolakan oleh pemohon atau kuasanya. Apabila selama jangka waktu pengumuman tidak ada Keberatan, maka permohonan pendaftaran merek tersebut didaftar dalam Daftar Umum Merek dan Direktorat Jenderal/Direktorat Merek menerbitkan serta memberikan sertifikat merek kepada pemohon atau kuasanya.

4.6. Karakteristik Pemeriksa Merek

Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional pada Direktorat Merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak

Asasi Manusia Republik Indonesia berjumlah 47 orang berdasarkan sumber data Kepegawaian Ditjen HKI, 2009.

Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, golongan kepangkatan, jabatan dan masa kerja adalah sebagaimana gambaran berikut ini :

Tabel 2.4. Karakteristik Pemeriksa Merek berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	(%)
Laki-laki	28	59.6
Perempuan	19	40.4
Total	47	100.0

Tabel diatas, menunjukkan bahwa Pemeriksa merek lebih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang dengan jumlah 59,6 %, dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 19 orang dengan jumlah prosentase 40,4 %.

Tabel 3.4. Karakteristik berdasarkan usia

Usia	Jumlah Responden	(%)
< 30 tahun	3	6.3
31 - 40 tahun	14	29.7
41 - 50 tahun	15	32
51 - 60 tahun	15	32
Total	47	100.0

Tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar Pemeriksa merek berusia diatas 40 tahun, yaitu yang berusia antara 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun masing-masing sebanyak 15 orang dengan jumlah prosentase masing-masing sebesar 32 %. Bila dilihat usia rata-rata tersebut seharusnya tingkat produktivitas putusan tinggi karena usia tersebut merupakan usia produktif dan akan menurun produktivitasnya ketika berusia 54 tahun. Pada usia tersebut pegawai cenderung mulai memikirkan persiapan masa pensiun, selanjutnya responden yang berusia antara 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang dengan jumlah

prosentase 29,7 %, dan yang terkecil adalah yang berusia dibawah 30 tahun sebanyak 3 orang dengan jumlah prosentase 6,3 %

Tabel 4.4. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Percent
SLTA	10	21.3
D3	1	2.2
S1	27	57.4
S2	9	19.1
Jumlah	47	100.0

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 47 orang responden Pemeriksa merek yang tertinggi adalah responden yang berpendidikan S-1 (sarjana) sebanyak 27 orang dengan jumlah prosentasi 57,4 %, selanjutnya responden yang berpendidikan S-2 (Pasca Sarjana) sebanyak 9 orang dengan jumlah prosentase 19,1 %, kemudian untuk responden yang berpendidikan D3 (Diploma III) hanya ada 1 orang atau setara dengan jumlah 2,2 % dan yang terakhir adalah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 10 orang dengan jumlah prosentase 21,3 %.

Tabel 5.4. Karakteristik responden berdasarkan Golongan kepangkatan

Golongan	Jumlah responden	(%)
Gol III	36	76 %
Gol IV	11	24 %
Total	47	100.0 %

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 47 responden Pemeriksa merek yang tertinggi adalah responden yang mempunyai golongan III sebanyak 36 orang dengan jumlah prosentase 76 %, selanjutnya responden yang bergolongan IV sebanyak 11 orang dengan jumlah prosentase 24 %.

Tabel 6.4. Karakteristik responden berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah responden	(%)
Pemeriksa Merek Pelaksana	1	2.1
Pemeriksa Merek Lanjutan	8	17
Pemeriksa Merek Penyelia	4	8.5
Pemeriksa Merek Pratama	10	21.3
Pemeriksa Merek Muda	14	29.8
Pemeriksa Merek Madya	10	21.3
Jumlah	47	100.0

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa dari 47 responden Pemeriksa merek yang tertinggi adalah pemeriksa merek yang mempunyai jabatan Pemeriksa Merek Muda sebanyak 14 pemeriksa dengan jumlah prosentase sebesar 29.8 %, selanjutnya Pemeriksa Merek Pratama sebanyak 10 orang dengan jumlah prosentase 21, 3 %, kemudian responden sebagai Pemeriksa Merek Madya sebanyak 10 orang dengan jumlah prosentase 21, 3 %, untuk responden sebagai Pemeriksa Merek Lanjutan sebanyak 8 orang dengan jumlah prosentase sebesar 17 %, responden sebagai Pemeriksa Merek Penyelia sebanyak 4 orang dengan jumlah prosentase sebesar 8,5 %, dan yang terakhir adalah responden sebagai Pemeriksa Merek Pelaksana berjumlah 1 orang dengan jumlah prosentase sebesar 2,1 %.

Tabel 7.4. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja	Jumlah responden	(%)
0 s/d 5 tahun	8	17
6 s/d 10 tahun	9	19.1
11 s/d 15 tahun	2	4.3
16 s/d 20 tahun	11	23.4
21 s/d 25 tahun	3	6.4
26 keatas	14	29.8
	47	100.0

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 47 orang responden Pemeriksa merek yang tertinggi adalah pegawai yang mempunyai masa kerja 26 tahun

keatas dengan jumlah prosentase sebesar 29.8 %, selanjutnya responden yang masa kerja antara 16 tahun s/d 20 tahun sebanyak 11 orang dengan jumlah prosentase sebesar 23,4 %, kemudian responden yang masa kerja antara 6 sampai dengan 10 tahun sebanyak 9 orang dengan jumlah prosentase sebesar 19,1 %, untuk responden yang masa kerja dari 0 tahun s/d 5 tahun sebanyak 8 responden dengan jumlah prosentase sebesar 17 %, responden dengan masa kerja antara 21 s/d 25 tahun sebanyak 3 orang dengan jumlah prosentase sebesar 6,4 %, sedangkan responden yang masa kerja 11 s/d 15 tahun sebanyak 2 orang dengan jumlah prosentase sebanyak 4,3 %.



BAB V TEMUAN & ANALISIS

5.1. Temuan Dan Analisis

Temuan hasil penelitian didapat dari data jawaban tes responden dan kuesioner yang diajukan keterkaitannya antara tiap tiap variabel, penilaian-penilaian terhadap variabel-variabel penelitian serta menjawab hubungan antara tiap-tiap variabel.

5.1.1 Temuan Variabel Kompetensi

Pertanyaan Indikator Pengetahuan

Pertanyaan 1 : Dasar penolakan merek BudhaBar adalah :

- (1) Ps. 6 (3) UU 15/2001 tentang Merek
- (2) Ps. 6 (1) huruf a UU 15/2001 tentang Merek
- (3) Ps. 4 UU 15/2001 tentang Merek
- (4) Ps. 5 (a) UU 15/2001 tentang Merek

Penjelasan jawaban

(1) Ps. 6 (3) huruf a UU 15/2001 tentang Merek. "Permohonan juga harus ditolak oleh Direktorat Jenderal apabila merek tersebut merupakan atau menyerupai nama orang terkenal, foto, atau nama badan hukum yang dimiliki orang lain, kecuali atas persetujuan tertulis dari yang berhak.

Penjelasan pasal ini :

"Yang di maksud nama badan hukum adalah nama badan hukum yang digunakan sebagai merek dan terdaftar dalam Daftar Umum Merek.

(2) Ps. 6 (1) UU 15/2001 tentang Merek. " Permohonan harus ditolak oleh Direktorat Jenderal apabila merek tersebut : a. mempunyai persamaan pada pokoknya atau keseluruhannya dengan merek pihak lain yang sudah terdaftar lebih dahulu untuk barang dan/jasa yang sejenis.

Penjelasan pasal ini :

" Yang di maksud dengan persamaan pada pokoknya adalah kemiripan yang disebabkan oleh adanya unsur-unsur yang menonjol antara merek satu dan merek lain, yang dapat menimbulkan kesan adanya persamaan baik mengenai

bentuk, cara penempatan, cara penulisan atau kombinasi antara unsur-unsur ataupun persamaan bunyi ucapan yang terdapat dalam merek-merek tersebut.

(3) Ps. 4 UU 15/2001 tentang Merek. "Merek tidak dapat didaftar atas dasar permohonan yang diajukan oleh pemohon yang beritikad tidak baik".

Penjelasan pasal ini :

Pemohon yang beritikad baik adalah pemohon yang mendaftarkan mereknya secara layak dan jujur tanpa ada niat apa pun untuk membonceng, meniru, atau menjiplak ketenaran merek pihak lain demi kepentingan usahanya yang berakibat kerugian pada pihak lain itu atau menimbulkan kondisi persaingan curang, mengecoh, atau menyesatkan konsumen. Contohnya merek dagang A yang sudah dikenal masyarakat secara umum sejak bertahun-tahun, ditiru sedemikian rupa sehingga persamaan pada pokoknya atau keseluruhannya dengan merek dagang A tersebut. Dalam contoh itu sudah terjadi itikad tidak baik dari peniru karena setidak-tidaknya patut diketahui unsur kesengajaannya dalam meniru merek dagang yang sudah dikenal tersebut.

(4) Ps. 5 (a) UU 15/2001 tentang Merek. "Merek tidak dapat didaftar apabila merek tersebut mengandung salah satu unsur di bawah ini : a. bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, moralitas agama, kesusilaan, atau ketertiban umum"

Penjelasan pasal ini :

"Termasuk dalam pengertian bertentangan dengan moralitas agama, kesusilaan, atau ketertiban umum adalah apabila penggunaan tanda tersebut dapat menyinggung perasaan, kesopanan, ketentraman, atau keagamaan dari khalayak umum atau dari golongan masyarakat tertentu.

Tabel.1.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 1

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Ps. 6 (3)	0	0 %
2.	Ps. 6 (1)	0	0 %
3.	Ps. 4 (1)	4	8.5 %
4.	Ps. 5 (a)	43	91.5 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban terhadap pertanyaan dari indikator pengetahuan yang dimiliki oleh pemeriksa merek yaitu sebanyak 91.5 % menjawab Ps. 5 (a) UU 15/2001 tentang Merek sebagai dasar penolakan merek BUDHABAR dan 8.5 % menjawab Ps. 4 UU 15/2001 tentang Merek sebagai dasar penolakan merek BUDHABAR. Hal ini mengindikasikan bahwa pemahaman pemeriksa merek terhadap pasal-pasal yang berkaitan dengan penolakan pendaftaran sebagaimana diatur dalam UU No. 15 Tahun 2001 Tentang Merek, masih belum terdapat kesepahaman yang seharusnya dimiliki pemeriksa merek. Dan juga dapat dikatakan pemeriksa merek yang menjawab berbeda pada pertanyaan ini seharusnya menambah wawasannya sehingga mencapai kesepahaman yang sama dengan pemeriksa lain secara keseluruhan.

Pertanyaan 2 : Dalam polemik kasus merek BudhaBar penyelesaian apa yang dianggap paling tepat adalah :

- (1) putusan pembatalan merek oleh Direktorat Jenderal
- (2) pemeriksaan kembali oleh pemeriksa merek
- (3) putusan komisi banding
- (4) putusan pembatalan oleh putusan pengadilan

Penjelasan jawaban :

(1) putusan pembatalan merek oleh Direktorat Jenderal

Direktorat Jenderal melaksanakan pembatalan pendaftaran merek yang bersangkutan dari Daftar Umum Merek dan mengumumkannya dalam Berita Resmi Merek setelah putusan badan peradilan sebagaimana di maksud pada ayat 1 diterima dan mempunyai kekuatan hukum tetap. (Pasal 70 (3) UU 15/2001 tentang Merek.

(2) pemeriksaan kembali oleh pemeriksa merek

Dalam hal keberatan dan/atau sanggahan, Direktorat Jenderal menggunakan keberatan dan/atau sanggahan tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pemeriksaan kembali terhadap permohonan yang telah selesai diumumkan sebagaimana di maksud dalam pasal 21. (Pasal 26 (1) UU 15/2001 tentang Merek.

(3) putusan Komisi Banding Merek

Permohonan banding dapat diajukan terhadap penolakan permohonan yang berkaitan dengan alasan dan dasar pertimbangan mengenai hal-hal yang bersifat substantif sebagaimana di maksud pasal 4, pasal 5, atau pasal 6. (Pasal 29 (1) UU 15/2001 tentang Merek. Permohonan banding diajukan secara tertulis oleh pemohon atau kuasanya kepada Komisi Banding Merek dengan tembusan yang disampaikan kepada Direktorat Jenderal dengan dikenakan biaya. (Pasal 29 (2) UU 15/2001 tentang Merek.

(4) putusan pengadilan

Gugatan pembatalan pendaftaran merek dapat diajukan oleh pihak yang berkepentingan berdasarkan alasan sebagaimana di maksud pasal 4, pasal 5, atau pasal 6. (Pasal 68 (1) UU 15/2001 tentang Merek.

Gugatan pembatalan sebagaimana di maksud pada ayat (1) di ajukan kepada pengadilan niaga. (Pasal 68 (3) UU 15/2001 tentang Merek.

Tabel 2.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 2

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	putusan direktur pemeriksaan	0	0 %
2.	kembali putusan KBM	0	0 %
3.	putusan pengadilan	7	14.9 %
4.		40	85.1 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas mengindikasikan bahwa pemahaman pemeriksa merek terhadap pasal-pasal yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa merek sebagaimana diatur dalam (Pasal 68 (1) UU 15/2001 tentang Merek UU No. 15 Tahun 2001 Tentang Merek, masih belum terdapat kesepahaman yang seharusnya dimiliki pemeriksa merek. Dapat dikatakan pemeriksa merek yang menjawab berbeda pada pertanyaan ini kurang memahami Undang Undang bahwa seharusnya melalui proses pengadilan dahulu sebelum Direktorat Jenderal melaksanakan pembatalan suatu merek. Dipihak lain pemeriksa menjawab berdasarkan putusan Komisi Banding untuk menyelesaikan polemik merek Budha Bar kurang

tepat, dikarenakan merek ini sudah terdaftar. Seharusnya proses melalui Komisi Banding dilakukan sebelum ada putusan terdaftar atau tidak. Dari jawaban ini diharapkan adanya upaya menambah wawasan bagi pemeriksa merek sehingga mencapai kesepahaman yang sama dengan pemeriksa merek lainnya secara keseluruhan dalam mengenai perundang-undangan yang berlaku.

Pertanyaan 3 : Dari merek-merek dibawah ini, mana yang pernah menjadi sengketa merek berikut ini :

- (1) merek BAGUS milik PT BAGUSI
- (2) merek ABC milik PT ABCD
- (3) merek TRUTH milik Angelica Rustionach
- (4) merek POLO milik POLO RALPH LAUREN

Penjelasan jawaban : Berdasarkan daftar sengketa yang ada pada direktorat merek bahwa Merek POLO milik POLO RALPH LAUREN telah mengalami sengketa merek berdasarkan data merek POLO dengan nomor daftar 251829 Putusan MARI Rol No. 638K/Pdt/1993 jo. No. 54/Pdt/G/1992/PN. Jak Pus.

Tabel 3.3. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 3

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	BAGUS	0	0 %
2.	ABC	0	0 %
3.	TRUTH	2	4.3 %
4.	POLO	45	95.7 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa yang menjawab pilihan 4 sebanyak 95.7 % mengenal merek POLO sebagai merek terkenal di masyarakat dan sudah lama terdaftar dalam database Daftar Umum Merek, sedangkan sisanya 4.3 % menjawab pilihan 3. Hal ini mengindikasikan bahwa pengetahuan pemeriksa merek terhadap merek terkenal dan obyek sengketa merek, masih belum terdapat kesepahaman yang seharusnya dimiliki pemeriksa merek. Dan juga dapat dikatakan pemeriksa merek yang menjawab berbeda pada pertanyaan ini

menunjukkan kurangnya wawasan tentang merek terkenal dan obyek sengketa merek. Diharapkan adanya upaya menambah wawasan bagi pemeriksa merek sehingga mencapai kesepahaman yang sama dengan pemeriksa merek lainnya secara keseluruhan.

Pertanyaan 4 : Dari merek-merek dibawah ini, mana yang pernah ditarik kembali berdasarkan putusan direktur merek :

- (1) merek TRUTH
- (2) merek SIKASEI
- (3) merek ABC
- (4) merek BUDHABAR

Penjelasan jawaban :

Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan HAM melalui Surat Direktur Merek No. HAKI.4.HI.06.03-68 tanggal 15 April 2009 soal penarikan merek Buddha Bar No. IDM000189681.

Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 4

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	TRUTH	0	0 %
2.	SIKASEI	2	4.3 %
3.	ABC	0	0 %
4.	BUDHABAR	45	95.7 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan terhadap pertanyaan ini sebanyak 95.7 % menjawab pilihan 4 (merek BUDHABAR) dikarenakan merek ini selama tahun 2009 mendapatkan perhatian khusus terkait dengan kasus terdaftarnya merek ini. Sisanya 4.3 % menjawab pilihan lain, mengindikasikan bahwa pengetahuan pemeriksa merek terhadap merek terkenal dan obyek sengketa merek masih tidak sepaham.

Pertanyaan 5 : Undang-Undang Merek saat ini yang berlaku adalah :

- (1) UU NO. 21 THN 2009 TENTANG MEREK
- (2) UU NO. 5 THN 1985 TENTANG MEREK

(3) UU NO. 14 THN 1997 TENTANG MEREK

(4) UU NO.15 THN 2001 TENTANG MEREK

Penjelasan jawaban :

UU NO. 14 THN 1997 TENTANG MEREK telah digantikan dengan UU NO.15 THN 2001 TENTANG MEREK yang ditetapkan oleh Presiden Megawati Soekarno Putri yang berlaku sejak tanggal 1 Agustus 2001. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 4131.

Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 5

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	UU NO. 21 THN 2009	0	0 %
2.	UU NO. 5 THN 1985	0	0 %
3.	UU NO. 14 THN 1997	2	4.3 %
4.	UU NO.15 THN 2001	45	95.7 %
	JUMLAH	47	100 %

Tabel diatas menunjukkan bahwa pemeriksa memilih 95.7% menjawab UU No. 15 Thn. 2001 Tentang Merek adalah UU Merek yang berlaku sejak tanggal 1 Agustus 2001 sampai sekarang dan 4.3 % menjawab UU No. 14 Thn. 1997 Tentang Merek yang merupakan UU Merek yang digantikan dengan UU Merek yang berlaku sekarang.

Tabel.6.5. Tabulasi Data Pengetahuan

Nomor Responden	item1				item2				item3				item4				item5				Skor Total
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				4				4				4				4				4	20
2				4				4				4				4				4	20
3				4				4				4				4				4	20
4				4				4				4				4				4	20
5				4				4				4				4				4	20
6				4				4				4				4				4	20
7				4				4				4				4				4	20
8				4				4				4				4				4	20
9				4				4				4				4				4	20
10				4				4				4				4				4	20
11				4				4				4				4				4	20
12				4				4				4				4				4	20
13				4				4				4				4				4	20
14				4				4				4				4				4	20
15				4				4				4				4				4	20
16				4				4				4				4				4	20
17				4				4				4				4				4	20
18				4				4				4				4				4	20
19				4				4				4				4				4	20
20				4				4				4				4				4	20
21				4				4				4				4				4	20
22				4				4				4				4				4	20
23				4				4				4				4				4	20
24				4				4				4				4				4	20
25				4				4				4				4				4	20
26				4				4				4				4				4	20
27				4				4				4				4				4	20
28				4				4				4				4				4	20
29				4				4				4				4				4	20
30				4				4				4				4				4	20
31				4				4				4				4				4	20
32				4				4				4				4				4	20
33				4				4				4				4				4	20
34				4				4				4				4				4	20
35				4				4				4				4				4	20
36				4				4				4				4				4	20
37				4				4				4				4				4	20
38				4				4				4				4				4	20
39				4				4				4				4				4	20
40				4				4				4				4				4	20
41				4				4				4				4				4	20
42				4			3					4				4				4	19
43				4			3					4				4				4	19
44			3				3					4				4				4	18
45			3				3					4				4				4	18
46			3				3				3			2					3		14
47			3				3				3			2					3		14

2. Indikator Keterampilan

Pertanyaan Indikator Keterampilan

Pertanyaan 1 : Contoh pengertian persamaan pada pokoknya ada pada merek dibawah ini :

(1) TRUE (kls. 1, pupuk) = KEBENARAN (kls. 25, baju)

(2) TRUST (kls. 13, petasan) = PERCAYA (kls. 1, pupuk)

(3) **TRUTH** (kls. 1, pupuk) = **TRUT** (kls. 1, pupuk)

(4) TRUE (kls. 28, kartu main) = **TOO** (kls. 1 pupuk)

Penjelasan jawaban :

Berdasarkan petunjuk teknis pemeriksaan bahwa :

Prinsip dasar untuk menentukan adanya persamaan pada pokoknya (*similar*) atau persamaan pada keseluruhannya (*identical*) untuk menolak suatu permohonan pendaftaran merek adalah : adanya persamaan secara visual, adanya persamaan secara fonetik/hunyi pengucapan, adanya persamaan secara konseptual.

Tabel 7.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 1

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	TRUE (1) = KEBENARAN (25)	0	0 %
2.	TRUST (13) = PERCAYA (1)	7	14.9 %
3.	TRUTH (1) = TRUT (1)	30	63.8 %
4.	TRUE (28) = TOO (1)	10	21.3 %
	JUMLAH	47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang benar terhadap pertanyaan dari indikator keterampilan yang dimiliki oleh pemeriksa merek yaitu sebanyak 63.8 % menjawab pilihan 3 dikarenakan persamaan pada rangkaian huruf/kata dan pengucapan, 21.3 % menjawab pilihan 4 karena ada persamaan pengucapan, dan 15 % menjawab pilihan 2 berdasarkan arti kata. Hal ini mengindikasikan bahwa ketrampilan yang dimiliki pemeriksa merek yang sesuai dengan petunjuk teknis pemeriksaan yang berlaku masih menunjukkan ketidaksepahaman yang seharusnya dimiliki pemeriksa merek. Pilihan jawaban yang berbeda juga terkait dengan ketrampilan menganalisa merek secara keseluruhan juga analisa tentang klasifikasi barang/jasa suatu merek.

Pertanyaan 2 : Contoh pengertian persamaan pada keseluruhan ada pada merek dibawah ini :

- (1) TROTH (kls. 13, petasan) = TRUST(kls. 13, petasan)
- (2) TROTH (kls. 13, petasan) = TERUTH (kls. 7, mesin las)
- (3) TRUTH (kls. 13, petasan) = TRUTH (kls. 13, petasan)
- (4) TRUMP (kls. 13, petasan) = TRUTH(kls. 12, petasan)

Penjelasan jawaban :

Berdasarkan petunjuk teknis pemeriksaan bahwa :

Prinsip dasar untuk menentukan adanya persamaan pada pokoknya (*similar*) atau persamaan pada keseluruhannya (*identical*) untuk menolak suatu permohonan pendaftaran merek adalah : adanya persamaan secara visual, adanya persamaan secara fonetik/bunyi pengucapan, adanya persamaan secara konseptual. Penentuan persamaan pada pokoknya atau keseluruhan untuk menolak suatu merek diberlakukan pada klasifikasi barang/jasa yang sama pada satu merek yang diajukan pendaftarannya.

Tabel 8.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 2

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	TROTH (13) = TRUST (13)	0	0 %
2.	TRUTH (13) = TERUTH (7)	18	38.3 %
3.	TRUTH (13) = TRUTH (13)	23	49 %
4.	TRUMPH (13) = TRUTH (12)	6	12.7 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang benar terhadap pertanyaan dari indikator keterampilan yang dimiliki oleh pemeriksa merek yaitu sebanyak 49 % menjawab pilihan 4 karena secara penulisan dan susunan huruf antara kedua merek adalah sama, juga klasifikasi barang/jasa yang sama. 38.3 % menjawab pilihan 3 berpendapat bahwa sudah ada persamaan secara sebagian pada kedua merek yang dapat diberlakukan. Dan 12.7 % menjawab pilihan 2. Hal ini mengindikasikan bahwa ketrampilan menganalisa data yang dimiliki pemeriksa merek belum menunjukkan kesepahaman yang sama. Petunjuk

teknis pemeriksaan yang berlaku mengenai persamaan kata, bunyi, huruf, warna dan klasifikasi barang/jasa yang sama belum dipahami pada perbedaan jawaban pemeriksa merek terlihat pada penilaian yang subjektif dalam penilaian analisa data merek.

Pertanyaan 3 : Pengertian persamaan pada keseluruhan dengan klasifikasi kelas barang/jasa berbeda dapat diterapkan :

(1) TRUST (Kls.13; petasan) = PERCAYA (Kls.13; petasan)

(2) TRUE (Kls. 45; safety guard) = TOO (Kls. 1; pupuk)

(3) TRUTH (Kls. 3; sabun) = TRUTH (Kls.3; sabun)

(4) TRUE (Kls. 47; sabun) = TRUE (Kls. 43; hotel)

Penjelasan jawaban :

Berdasarkan petunjuk teknis pemeriksaan : Prinsip dasar untuk menentukan adanya persamaan pada pokoknya (*similar*) atau persamaan pada keseluruhannya (*identical*) untuk menolak suatu permohonan pendaftaran merek adalah : adanya persamaan secara visual, adanya persamaan secara fonetik/bunyi pengucapan, adanya persamaan secara konseptual. Berdasarkan petunjuk teknis klasifikasi barang/jasa : Pengertian Kelas Barang dan Jasa: Suatu pengelompokan jenis barang dan jasa ke dalam satu kelompok atau kelas tertentu yang didasarkan pada fungsi, kegunaan, tujuan pemakaian, bahan pembuatan atau jenis kegiatan. Sumber Klasifikasi Kelas Barang dan Jasa: "*International Classification of Goods and Services, For the Purposes of the Registration of Marks*" atau lebih di kenal dengan sebutan "*Nice Classification*" terdiri dari 1 s/d 45 kelas. Dengan perincian kelas 1 s/d 34 untuk produk barang dan kelas 35 s/d 45 untuk produk jasa.

Tabel 9.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 3

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	TRUST (Kls.13; petasan) = PERCAYA (Kls.13; petasan)	2	4.2 %
2.	TRUE (Kls. 45; safety guard) = TOO (Kls. 1; pupuk)	11	23.4 %
3.	TRUTH (Kls. 3; sabun) = TRUTH (Kls.3; sabun)	27	57.4 %
4.	TRUE (Kls. 47; sabun) = TRUE (Kls. 43; hotel)	7	15 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan terhadap pertanyaan ini sangat beragam. Sebanyak 57.4 % menjawab

pilihan 3 karena kedua merek memiliki kesamaan kata, pengucapan, serta kesamaan klasifikasi barang/jasa. Pada pilihan 2 dijawab berdasarkan persamaan pengucapan. Pada pilihan 1 sebanyak 4.2 % menjawab berdasarkan arti kata kedua merek memiliki persamaan. Kesalahan pemberian jawaban pada kelas 47 yang seharusnya tidak ada, walaupun secara penyusunan kata, persamaan pengucapan kedua merek adalah sama. Hal ini juga mengindikasikan penggunaan petunjuk klasifikasi barang/jasa belum yang dilaksanakan secara benar oleh para pemeriksa merek.

Pertanyaan 4 : Apakah pengertian persamaan pada pokoknya dengan klasifikasi kelas barang/jasa dapat diterapkan pada merek dibawah ini :

- (1) TRUE(kls. 28, kartu main) = *TRUMP* (kls. 13, petasan)
- (2) BANANA + Luk (kls. 30, roti) = *PISANG* (kls.30, roti)
- (3) TRUST (kls. 46, properti) = PERCAYA (kls. 41, asuransi)
- (4) TOPI (kls. 25, sandal) = LUKISAN TOPI (kls. 25, sepatu)

Penjelasan jawaban :

Berdasarkan petunjuk teknis pemeriksaan : Prinsip dasar untuk menentukan adanya persamaan pada pokoknya (*similar*) atau persamaan pada keseluruhannya (*identical*) untuk menolak suatu permohonan pendaftaran merek adalah : adanya persamaan secara visual, adanya persamaan secara fonetik/bunyi pengucapan, adanya persamaan secara konseptual. Penelusuran merek adalah melalui Daftar Umum Merek, Berita Resmi Merek, Daftar Sengketa Merek, Buku Klaper Daftar Lukisan, dan Daftar Gambar Merek. Serta melalui IPDL. Pengertian Kelas Barang dan Jasa: Suatu pengelompokan jenis barang dan jasa ke dalam satu kelompok atau kelas tertentu yang didasarkan pada fungsi, kegunaan, tujuan pemakaian, bahan pembuatan atau jenis kegiatan. Sumber Klasifikasi Kelas Barang dan Jasa: "*International Classification of Goods and Services, For the Purposes of the Registration of*

Marks” atau lebih di kenal dengan sebutan “*Nice Classification*” terdiri dari 1 s/d 45 kelas. Dengan perincian kelas 1 s/d 34 untuk produk barang dan kelas 35 s/d 45 untuk produk jasa.

Tabel 10.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 4

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	TRUE (kls. 28, kartu main) = TRUMP (kls. 13, petasan)	0	0 %
2.	BANANA + Luk (kls. 30, roli) = PISSANG (kls.30, roli)	34	72.2 %
3.	TRUST (kls. 46, properti) = PERCAYA (kls. 41, asuransi)	6	12.8 %
4.	TOPI (kls. 25, sandal) = LUKISAN TOPI (kls. 25, sepatu)	7	15 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan beraneka ragam. Pilihan 3 jelas salah karena tidak ada kelas 46, pilihan 1 berbeda kelas dan berbeda kata dan bunyi tidak dapat diterapkan. Pilihan 2 dan 4 dapat diterapkan karena memiliki gambaran/lukisan yang sama dan klasifikasi barang/jasa. Ketrampilan yang dimiliki pemeriksa merek untuk menganalisa suatu merek disesuaikan dengan petunjuk teknis pemeriksaan yang berlaku, tetapi terdapat kesenjangan pemahaman terhadap petunjuk teknis klasifikasi barang/jasa ditandai dengan kesalahan pemberian jawaban pada kelas 46 yang seharusnya tidak ada. Hal ini juga mengindikasikan penggunaan petunjuk klasifikasi barang/jasa dan petunjuk buku klaper daftar gambar dan lukisan belum yang dilaksanakan secara benar oleh para pemeriksa merek. Untuk itu diperlukannya suatu pelatihan mengenai klasifikasi barang/jasa guna menambah wawasan dan pengetahuan pemeriksa juga meminimalisir kesenjangan wawasan dan pengetahuan terhadap pemeriksa lainnya secara keseluruhan.

Pertanyaan 5 : Contoh penolakan pendaftaran merek adalah :

- (1) TRUTH (D00200901234) (Kls. 3; sabun) ditolak dengan TRUST (D00200902234) (Kls.3; sabun)
- (2) TRUTH (D00200501234) (Kls.13; petasan) ditolak dengan TRUTH (D00200701234) (Kls. 13; petasan)

- (3) TRUTH (D00200801234) (Kls.13; petasan) ditolak dengan TRUTH (IDM000123456) (Kls.13; petasan)
- (4) TRUTH (IDM000001234) (Kls.13; petasan) ditolak dengan TRUH (IDM000012345) (Kls. 45; safety guard)

Penjelasan jawaban : selain berdasarkan petunjuk teknis, petunjuk klasifikasi barang/jasa, petunjuk klaper gambar/lukisan, penelusuran IPDL, BRM, DUM, daftar sengketa, pemeriksaan juga berdasarkan waktu pendaftaran disesuaikan dengan prinsip First to File.

Tabel 11.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 5

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	TRUTH (D00200901234)ditolak dengan TRUST (D00200902234)	0	0 %
2.	TRUTH (D00200501234) ditolak dengan TRUTH (D00200701234)	12	25.5 %
3.	TRUTH (D00200801234) ditolak dengan TRUTH (IDM000123456)	23	49 %
4.	TRUTH (IDM000001234) ditolak dengan TRUH (IDM000012345	12	25.5 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang berbeda. Pilihan 1, 2 dan 4 adalah salah karena berdasarkan first to file. Hal ini mengindikasikan bahwa ketrampilan menganalisa data berdasarkan prinsip first to file belum terdapat kesepahaman pada pemeriksa merek.

Tabel. 12.5.Tabulasi Data Keterampilan

Nomor Responden	item1				item2				item3				item4				item5				Skor Total
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				4				4				4				4				4	20
2				4				4				4				4				4	20
3				4				4				3	4			4				4	23
4			3					3							4					4	14
5			3			2			1					2			2				10
6		2				2			1					2			2				9
7		2				2				2				2			2				10
8		2				2				2				2			2				10
9		2				2				2				2			2				10
10		2				2				2				2			2				10
11		2				2				2				2			2				10
12		2				2				2				2			2				10
13			3			2				2				2			2				11
14			3			2				2				2			2				11
15			3			2				2				2			2				11
16			3			2				2				2					3		12
17			3			2				2				2					3		12
18			3			2					3			2					3		13
19			3			2					3			2					3		13
20			3			2					3			2					3		13
21			3				3				3			2					3		14
22			3				3				3			2					3		14
23			3				3				3			2					3		14
24			3				3				3			2					3		14
25			3				3				3			2					3		14
26			3				3				3			2					3		14
27			3				3				3			2					3		14
28			3				3				3			2					3		14
29			3				3				3			2					3		14
30			3				3				3			2					3		14
31			3				3				3			2					3		14
32			3				3				3			2					3		14
33			3				3				3			2					3		14
34			3				3				3			2					3		14
35			3				3				3			2					3		14
36			3				3				3			2					3		14
37			3				3				3			2					3		14
38			3				3				3			2					3		14
39			3				3				3			3					3		15
40			3				3				3			3						4	16
41				4			3				3			3						4	17
42				4			3				3			3						4	17
43				4			3				3			3						4	17
44				4			3					4		3						4	18
45				4				4				4			4					4	20
46				4				4				4			4					4	20
47				4				4				4			4					4	20

3. Indikator Sikap

Pertanyaan Indikator Sikap

Pertanyaan 1: Dalam memutuskan daftar/tolaknya pendaftaran disesuaikan pada:

- (1) permintaan permohonan pendaftaran
- (2) kepentingan pemeriksa merek
- (3) permintaan direktur merek
- (4) prakarsa sendiri berdasarkan data yang akurat

Penjelasan jawaban : Pemeriksa adalah Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek dalam rangka pendaftaran merek sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 7 jo. Pasal 19 ayat (2) Undang Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek.

Tabel 13.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 1

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	permintaan permohonan pendaftaran	0	0 %
2.	kepentingan pemeriksa merek	0	0 %
3.	permintaan direktur merek	5	10.6 %
4.	prakarsa sendiri berdasarkan data yang akurat	42	89.4 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban prakarsa sendiri berdasarkan data yang akurat dalam memutuskan daftar/tolaknya suatu permintaan pendaftaran sebesar 89.4 % sedangkan sebesar 10.6 % menjawab berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa pemeriksa independenai pemeriksa merek dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi harus disesuaikan dengan data yang akurat. Sedangkan pada jawaban yang berbeda terlihat kurangnya kemandirian atas pernyataan tersebut disebabkan karena adanya putusan yang terkadang diintervensi oleh atasan, dalam arti adanya perubahan putusan dikarenakan satu dan lain hal yang menyebabkan ketidakkemandirian pemeriksa merek.

Pertanyaan 2 : Penolakan permohonan pendaftaran merek yang di ajukan oleh perusahaan lokal (dalam negeri) dilakukan sesuai :

- (1) permintaan pendaftar dari luar negeri sebelumnya
- (2) permintaan pemohon pendaftaran
- (3) kepentingan pemeriksa merek
- (4) prosedur permohonan pendaftaran

Penjelasan jawaban : pemeriksa adalah Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek dalam rangka pendaftaran merek sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 7 jo. Pasal 19 ayat (2) Undang Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek.

Tabel 14.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 2

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Permintaan pendaftar dari LN sebelumnya	0	0 %
2.	Permintaan pemohon pendaftaran	1	2.1%
3.	Kepentingan pemeriksa merek	13	27.6 %
4.	Prosedur pendaftaran	33	70.3 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas mengindikasikan bahwa pemeriksa menunjukkan bahwa pemeriksa merek dalam melakukan pemeriksaan selalu sesuai dengan prosedur permohonan pendaftaran merek yang telah ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa pemeriksa merek memandang perlu dalam melaksanakan tugasnya selalu didasarkan pada standar yang ada. Standar Pelaksanaan Operasional dalam pemeriksaan disesuaikan dengan prosedur permohonan pendaftaran merek yang telah ditetapkan dapat berfungsi untuk menyatukan kesamaan persepsi atau pandangan tentang pemeriksaan merek. Sedangkan pada jawaban yang berbeda

menunjukkan bahwa masih ada pemeriksa merek yang mementingkan kepentingan pribadi di atas kepentingan tugasnya.

Pertanyaan 3 : Menurut anda, pemeriksaan merek yang dilakukan harus menghasilkan:

- (1) Kepuasan pihak pelanggan/pemohon
- (2) Kepentingan pemeriksa yang bersangkutan
- (3) Kesesuaian peraturan/prosedur yang berlaku
- (4) Output atau outcome yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan

Penjelasan jawaban :

Pemeriksa adalah Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek dalam rangka pendaftaran merek sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 7 jo. Pasal 19 ayat (2) Undang Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek.

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa : Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Tabel 15.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 3

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Kepuasan pihak pemohon	0	0 %
2.	Kepentingan pemeriksa	2	4.2 %
3.	Kesesuaian prosedur	21	44.8 %
4.	Output/outcome yang berkualitas	24	51 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan sebanyak 51 % menjawab pilihan output/outcome yang berkualitas dan

dapat dipertanggungjawabkan dan sebanyak 44.8 % menjawab kesesuaian dengan prosedurlah seharusnya hasil dari suatu pemeriksaan. Hal ini menunjukkan bahwa hasil pemeriksaan yang menghasilkan output atau outcome yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan memberikan kepuasan tersendiri karena pekerjaan yang dilakukan dengan hasil dan mutu yang baik. Sedangkan pilihan kesesuaian dengan prosedur seakan menafikan hasil output/outcome yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan. Di satu sisi ini bisa benar, tetapi pada kasuistik seperti kasus BUDHABAR kesesuaian dengan prosedur tetapi tidak menghasilkan output/outcome yang diharapkan semua stake holder dari Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sungguh sangat tidak diharapkan. Untuk itu perlu kedua hal ini sesuai dengan prosedur dan hasil yang output/outcome yang dapat dipertanggungjawabkan yang seharusnya menjadi sikap yang di ambil pemeriksa merek.

Pertanyaan 4 : Apabila berkas pendaftaran merek kurang/tidak lengkap yang dilakukan selanjutnya adalah :

- (1) memending/menyimpan berkas sampai dengan lengkap
- (2) meminta keterangan pada pemeriksa lain
- (3) meminta kelengkapan langsung pada pihak pemohon
- (4) meminta keterangan pada unit lain yang berhubungan dengan pendaftaran

Penjelasan jawaban : pemeriksa adalah Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia untuk melakukan pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek dalam rangka pendaftaran merek sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 7 jo. Pasal 19 ayat (2) Undang Undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek, Pasal 3 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa : Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan

kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Tabel 16.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 4

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	memending	0	0 %
2.	meminta keterangan pemeriksa lain	1	2.1 %
3.	meminta kelengkapan	7	14.9 %
4.	meminta keterangan unit lain	39	83 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dipilih adalah sebanyak 83 % yaitu meminta keterangan pada unit lain yang berhubungan dengan pendaftaran, kemudian sebanyak 14.9 % memilih jawaban meminta kelengkapan langsung pada pihak pemohon, sebanyak 2.1 % yang menjawab meminta keterangan pada pemeriksa lain. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban terbanyak pada meminta keterangan pada pihak lain yakni unit permohonan sudah tepat dikarenakan jika terdapat kekurangan berkas maka unit permohonanlah yang memproses permintaan pendaftaran dan juga yang berhadapan langsung dengan pihak pemohon. Sedangkan jawaban memending/menyimpan berkas sampai dengan lengkap menunjukkan kurangnya kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan.

Pertanyaan 5 : Dalam menyelesaikan pemeriksaan yang anda lakukan :

- (1) melaksanakan sesuai permintaan direktur merek
- (2) memenuhi/mengejar poin angka kredit
- (3) melaksanakan tugas sesuai target/standar yang ditetapkan
- (4) berusaha untuk melampaui target sehingga tidak menimbulkan backlog

Penjelasan jawaban : Pemeriksa adalah Pemeriksa Merek sebagai pejabat fungsional adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Menteri Kehakiman dan HAM untuk melakukan pemeriksaan dokumen permintaan pendaftaran merek dalam rangka pendaftaran merek sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 7 jo.

Pasal 19 ayat (2) UU 15 Tahun 2001 tentang Merek. Pasal 3 UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa : Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Tabel 17.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 5

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	melaksanakan sesuai permintaan direktur	0	0 %
2.	memenuhi/mengejur poin angka kredit	0	0 %
3.	melaksanakan tugas sesuai target/standar	6	12.8 %
4.	berusaha untuk melampaui target	41	87.2
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan melaksanakan tugas sesuai target/standar yang ditetapkan sebanyak 12.8 % dan 87.2 % memilih berusaha untuk melampaui target sehingga tidak menimbulkan backlog. Dominasi pilihan 4 dikarenakan pemeriksa memiliki tujuan mempertinggi produktifitas guna kepentingan pribadi, disamping mengejar point/angka kredit guna meningkatkan pangkat/jabatan yang dimiliki. Pemeriksa merek lebih memilih bekerja sesuai dengan standar saja dibandingkan dengan berupaya lebih banyak guna mendapatkan output hasil pemeriksaan yang lebih banyak. Pilihan lain diberikan karena pemeriksa merek memiliki keluhan berkaitan dengan kurangnya motivasi atau pun bisa juga dikatakan kurangnya penghargaan/tunjangan fungsional yang diberikan bila pekerjaan bisa melampaui target yang distandarkan.

Tabel 18.5. Tabulasi Data Indikator Sikap

Nomor Responden	item1				item2				item3				item4				item5				Skor Total
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				4				4				4				4				4	20
2				4				4				4				4				4	20
3				4				4				4				4				4	20
4				4				4				4				4				4	20
5			3					4				4				4				4	19
6				4				4				4				4				4	20
7				4				4				4				4				4	20
8				4				4				4				4				4	20
9				4		2				2						4				4	16
10				4				4				4				4				4	20
11				4				4		2				2						4	16
12				4				4				4				4				4	20
13				4				4				4				4				4	20
14				4				4				4				4				4	20
15				4				4				4				4				4	20
16				4				4				4				4				4	20
17				4				4				4				4				4	20
18				4				4				4				4				4	20
19				4				4				4				4				4	20
20				4			3					4				4				4	19
21				4			3				3					4				4	18
22				4			3				3					4				4	18
23				4			3				3					4				4	18
24				4			3				3					4				4	18
25				4			4				3					4				4	19
26				4			4				3					4				4	19
27				4			4				3					4				4	19
28				4			4				3					4				4	19
29				4			3				3					4				4	19
30				4			3				3					4				4	18
31				4			3				3					4				4	18
32				4			4				3					4				4	19
33				4			4				3					4				4	19
34				4			4				3					4				4	19
35				4			4				3					4				4	19
36				4			4				3					4				4	19
37				4			3				3					4				4	18
38				4			4				3					4				4	19
39				4			4				3					4				4	19
40				4			4				3					4				4	19
41				4			4				3				3					4	18
42				4			4				3				3				3		17
43				4			4				4				3				3		18
44			3				3				3				3				3		15
45			3				3				3				3				3		15
46			3				3				3				3				3		15
47			3				3				3				3				3		15

5.1.2. Temuan Variabel Kinerja

1. Indikator Kualitas

Pertanyaan Indikator Kualitas

Pertanyaan 1: Pemeriksaan permohonan pendaftaran merek dilakukan berdasarkan tanggal pengajuan yang lebih dahulu.

Tabel 19.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 1

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	0	0 %
3.	Sering	20	42.5
4.	Selalu	27	57.5 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan bervariasi, sebanyak 57.5 % selalu melakukan pemeriksaan yang berdasarkan tanggal pengajuan sebanyak 42.5% menjawab sering melakukan pemeriksaan yang berdasarkan tanggal pengajuan. Dari jawaban yang bervariasi ini dapat dikatakan mereka yang melakukan pemeriksaan yang berdasarkan tanggal pengajuan, selalu dan sering adalah pemeriksa merek melaksanakan pekerjaan mereka sesuai dengan prosedur/standar yang ditetapkan bahwa pemeriksaan merek berdasarkan prinsip first to file. Ini juga menunjukkan bahwa perlakuan sama diberikan terhadap semua berkas yang diperiksa tanpa adanya tendensi atau kepentingan. Tingginya perlakuan yang sama terhadap berkas yang akan diperiksa mengindikasikan bahwa pemeriksa bertindak netral dan sesuai dengan urutan berkas.

Pertanyaan 2 : Penyelesaian pemeriksaan berkas pendaftaran merek dilakukan sesuai dengan tingkat kesulitan penelusuran.

Tabel 20.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 2

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	4	8.6 %
3.	Sering	33	70.2 %
4.	Selalu	10	21.2 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan sebanyak 70.2 % menjawab sering dan sebanyak 21.2 % menjawab selalu menunjukkan pemeriksa merek melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tingkat kesulitan dalam melakukan penelusuran guna memudahkan penyelesaian pemeriksaan suatu merek. Yang menjawab tidak pernah 0 % dan jarang melaksanakan penyelesaian pemeriksaan tidak sesuai dengan tingkat kesulitan penelusuran adalah sebanyak 8.6 %. Ini menunjukkan bahwa pemeriksa merek cukup didominasi oleh mereka melakukan pemeriksaan berdasarkan tingkat kesulitan penelusuran.

Dari wawancara yang diajukan mengapa penyelesaian pemeriksaan disesuaikan dengan tingkat kesulitan penelusuran pemeriksaan. Ini dilakukan dengan melakukan dari yang mudah dahulu baru ke yang lebih sulit. Ini dilaksanakan untuk memudahkan dan mempercepat waktu pemeriksaan. Jika satu berkas cukup sulit dalam dilakukan penelusuran maka berkas lain yang dianggap lebih mudah dan cepat akan didahului. Hal ini juga dapat diindikasikan bahwa ada kepentingan lain dalam penyelesaian pemeriksaan. Dari jawaban yang bervariasi ini dapat diasumsikan bahwa kesulitan penelusuran dapat dianggap sebagai hambatan atau tidak oleh pemeriksa merek. Mereka yang mempermasalahkannya masih cukup dominan dibandingkan mereka yang tidak mempermasalahkannya adalah mereka yang menyelesaikan sedikit lebih lama dengan tingkat kesulitan penelusuran pemeriksaan yang mereka hadapi.

Pertanyaan 3 : Putusan atas hasil pemeriksaan yang dilakukan sesuai dengan standar/kode etik pemeriksaan.

Tabel 21.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 3

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	1	2.1 %
3.	Sering	30	63.9 %
4.	Selalu	16	34 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan bervariasi, sebanyak 63.9 % sering sesuai dengan standar/kode etik pemeriksaan. Sebanyak 34 % menjawab selalu memenuhi standar pemeriksaan. Sebanyak 2.1 % menjawab jarang sesuai dengan standar/kode etik pemeriksaan. Dari jawaban yang bervariasi ini dapat dikatakan pemeriksa merek yang menjawab tidak pernah menunjukkan bahwa mereka melaksanakan semua standar/prosedur dalam menyelesaikan pemeriksaan sehingga tidak menimbulkan kasus merek.

Pertanyaan 4 : Dalam pengambilan keputusan hasil pemeriksaan, terdapat keluhan atas putusan yang diambil oleh pemeriksa merek dari pejabat atasan pemeriksa maupun dari pihak lain.

Tabel 22.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 4

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	6	12.8 %
3.	Sering	32	68 %
4.	Selalu	9	19.2 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan bervariasi, sebanyak 68 % sering mendapat keluhan atas putusan yang diambil oleh pemeriksa merek dari pihak pemohon. Sebanyak 19.2 % menjawab selalu mendapat keluhan atas putusan yang diambil dari pihak pemohon pendaftaran merek, ini dikarenakan adanya usulan tolak yang mereka keluarkan. Sebanyak 0 % menjawab tidak pernah dan 12.8 %

jarang mendapat keluhan atas putusan yang diambil oleh pemeriksa merek dari pejabat atasan pemeriksa maupun dari pihak lain.

Dari jawaban yang bervariasi ini dapat dikatakan pemeriksa merek yang menjawab tidak pernah menunjukkan bahwa mereka cukup berhati-hati dalam menyelesaikan pemeriksaan sehingga tidak menimbulkan kasus merek. Sedangkan yang menjawab jarang dominan pada pemeriksa merek, mengindikasikan bahwa kecukupan hati-hatiannya sudah ada tetapi masih juga menimbulkan kasus merek. Ini menunjukkan bahwa perlunya lebih banyak *check and re check* (pemeriksaan yang berulang-ulang) guna menghindari masalah.

Pertanyaan 5 : Penyelesaian target pemeriksaan perharinya sering tidak terpenuhi akibat hambatan dari diri pemeriksa.

Tabel 23.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 5

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	1	2.1 %
3.	Sering	35	74.5 %
4.	Selalu	11	23.4 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan bervariasi, sebanyak 74.5 % menjawab sering dan 23.4 % selalu menemui hambatan dari diri sendiri. Baik hambatan teknis maupun non teknis. Sebanyak 2.1 % menjawab jarang menemui hambatan dari diri pemeriksa. Hambatan yang sering dihadapi berupa kurangnya fasilitas pemeriksaan, berkas yang mengalami perkara/sengketa, waktu yang tidak memadai juga non teknis seperti kepentingan lain si pemeriksa merupakan hambatan-hambatan yang diuraikan para pemeriksa yang menjawab sering atau selalu.

Tabel 24.5. Tabulasi Data Indikator Kualitas

Nomor Responden	Item1				item 2				Item3				item4				Item5				Skor Total
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				4				4				4				4				4	20
2				4				4				4				4				4	20
3				4				4				4				4				4	20
4				4				4				4				4				4	20
5				4				4				4				4				4	20
6				4				4				4				4				4	20
7				4				4				4				4				4	20
8				4				4				4				4				4	20
9				4				4				4				4				4	20
10			3				3				3				3				3		15
11			3				3				3				3				3		15
12			3				3				3				3				3		15
13			3				3				3				3				3		15
14			3				3				3				3				3		15
15			3				3				3				3				3		15
16			3				3				3				3				3		15
17				4			3				4				3					4	18
18			3				3				3				3					4	16
19			3				3				3				3				3		15
20			3				3				3				3				3		15
21			3				3				3				3				3		15
22			3				3				3				3				3		15
23			3				3				3				3				3		15
24			3				3				3				3				3		15
25				4			3				4			2					3		16
26				4			3				4			2					3		16
27				4			3				4			2					3		16
28				4			3				4			2					3		16
29			3				3				3				3				3		15
30			3				3				3				3				3		15
31			3				3				3				3				3		15
32			3				3				3				3				3		15
33			3				2				3			2					3		13
34			3				2				3				3				3		14
35				4			2				3				3				3		15
36				4			2				2			2				2			12
37				4			3				3				3				3		16
38				4			3				3				3				3		16
39				4			3				3				3				3		16
40				4			3				3				3				3		16
41				4				4			4				3				3		18
42				4			3				4				3				3		17
43				4			3				3				3				3		16
44				4			3				3				3				3		16
45				4			3				3				3				3		16
46				4			3				3				3				3		16
47				4			3				3				3				3		16

2. Indikator Kuantitas

Pertanyaan Indikator Kuantitas

Pertanyaan 1 : Pemeriksaan yang dilakukan setiap harinya ≥ 20 permohonan.

Tabel 25.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 1

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	7	14.9 %
3.	Sering	30	63.8 %
4.	Selalu	10	21.3 %
JUMLAH		47	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan sebanyak 63.8 % menjawab sering dan sebanyak 21.3 % menjawab selalu menunjukkan pemeriksa merek melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan dalam 1 hari. Yang menjawab tidak pernah melaksanakan penyelesaian pemeriksaan sesuai target adalah sebanyak 0 % dan yang menjawab jarang sebanyak 14.9 % menunjukkan pelaksanaan penyelesaian pemeriksaan tidak sesuai atau dibawah target yang dibebankan pada pemeriksa merek. Target pemeriksaan perharinya sering tidak terpenuhi diakibatkan hambatan dari diri pemeriksa yang beraneka ragam, mulai dari keterbatasan waktu, keterbatasan data, keterbatasan fasilitas dan sebagainya yang dianggap sebagai penghalang penyelesaian pemeriksaan. Kuantitas penyelesaian pemeriksaan yang dilakukan pemeriksa terjadi berbeda-beda tanpa ada atau tidaknya hambatan.

Pertanyaan 2 : Penyelesaian pemeriksaan yang dilakukan pada 1 pekan terakhir mencapai 1 point kredit

Tabel 26.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 2

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	16	34 %
3.	Sering	25	53.2 %
4.	Selalu	6	12.8 %
JUMLAH		46	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebanyak 53.2 % menjawab sering dan 12.8 % menjawab selalu menunjukkan pemeriksa merek melaksanakan pekerjaannya dengan tujuan mencapai point kredit yang ditetapkan. Yang menjawab tidak pernah melaksanakan penyelesaian pemeriksaan sesuai target adalah sebanyak 0 % dan yang menjawab jarang sebanyak 34 % menunjukkan pelaksanaan penyelesaian pemeriksaan tidak ditujukan guna mencapai point kredit. Penyelesaian pemeriksaan tidak ditujukan guna mencapai angka kredit karena untuk mencapai angka kredit tertentu cukup berat mengingat jumlah berkas yang diselesaikan cukup banyak. Pemeriksa merek yang bertujuan mengumpulkan angka kredit yang tinggi akan berusaha bekerja diatas target, minimal sesuai target berkas yang harus diselesaikan. Pelaksanaan penyelesaian pemeriksaan sesuai dengan kebutuhan pribadi masing-masing pemeriksa. Tingginya angka kredit yang didapat tidak sesuai dengan penghargaan yang didapatkan, mengingat tunjangan fungsional yang diterima dianggap tidak sesuai dengan berat dan resiko dari pekerjaan yang mereka laksanakan.

Pertanyaan 3 : Dalam 1 jam pemeriksaan yang dilakukan sebanyak 5 berkas permohonan.

Tabel 27.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 3

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	1	2.1 %
2.	Jarang	12	25.5%
3.	Sering	27	57.5 %
4.	Selalu	7	14.9 %
JUMLAH		47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan sebanyak 57.4 % menjawab sering menunjukkan pemeriksa merek melaksanakan pekerjaannya cukup cepat, efektif dan efisien dengan waktu yang ada. Diasumsikan jika target perhari adalah 20 berkas dan jam kerja adalah 8 jam = 480 menit, 480 menit dibagi 20 berkas adalah 24 menit per 1 berkas maka dalam 1 jamnya adalah sekitar 2-3 berkas.

Yang menjawab tidak pernah melaksanakan penyelesaian pemeriksaan sesuai target adalah sebanyak 2.1 % dan yang menjawab jarang sebanyak 25.5 % menunjukkan penyelesaian pemeriksaan cukup membutuhkan waktu yang lama. Dari wawancara yang diajukan mengapa penyelesaian pemeriksaan tidak sama dengan pemeriksa lain yang lebih cepat dan banyak diakibatkan hambatan dari diri pemeriksa yang beraneka ragam, mulai dari keterbatasan waktu, keterbatasan data, keterbatasan fasilitas dan sebagainya yang dianggap sebagai penghalang penyelesaian pemeriksaan. Selain hambatan dikatakan bahwa waktu yang cepat belum tentu menghasilkan mutu pemeriksaan yang baik, mereka beranggapan bahwa proses yang cepat menghalangi berulangnya pemeriksaan (cek dan ricek).

Pertanyaan 4 : Dalam 2 bulan terakhir pemeriksaan yang selesai dilaksanakan kurang dari 600 berkas permohonan.

Tabel 28.5. Distribusi Frekuensi: Pertanyaan 4

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	34	72.3 %
3.	Sering	6	12.8 %
4.	Selalu	7	14.9 %
	JUMLAH	47	100 %

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jawaban yang diberikan sebanyak 72.3 % menjawab jarang dan sebanyak 0 % menjawab tidak pernah menunjukkan pemeriksa merek yang melaksanakan pekerjaannya dalam kurun waktu 2 bulan terakhir kurang dari 600 berkas. Sedangkan pemeriksa yang menjawab sering dan selalu adalah sebanyak 12.8 % dan 14.9 % menunjukkan bahwa lebih banyak pemeriksa yang melaksanakan penyelesaian pemeriksaan sesuai dengan target 20 berkas perhari bahkan lebih. Targetnya jika sesuai maka dalam 2 bulan menyelesaikan 800 borkas pemeriksaan. Hasil ini menunjukkan bahwa kuantitas pekerjaan yang dilakukan cukup banyak yaitu lebih dari separuh populasi pemeriksa merek. Dominasi terlihat dari hasil sebanyak 76.6 % ditambah 4.2 %

yaitu sebanyak 80.8 %) dibandingkan dengan yang kuantitasnya rendah sekitar (12.8 % ditambah 6.4% yaitu sekitar 19.2 %).

Pertanyaan 5 : Kenaikan pangkat/jabatan golongan yang terakhir anda dapatkan adalah dalam jangka waktu 2 tahun.

Tabel 29.5. Distribusi Frekuensi Pertanyaan 5

No.	Jawaban responden	Frekuensi	Prosentase
1.	Tidak Pernah	0	0 %
2.	Jarang	11	23.4 %
3.	Sering	24	51 %
4.	Selalu	12	25.6 %
JUMLAH		47	100 %

Hasil ini menunjukkan kenaikan pangkat/jabatan golongan yang didapatkan pemeriksa merek berbeda-beda. Sesuai dengan hasil kuantitas dan produktifitas yang mereka hasilkan. Disesuaikan dengan nilai angka kredit yang mereka kumpulkan. Jika point yang didapat mencapai angka tertentu guna mendapatkan kenaikan pangkat/jabatan golongan. Penyelesaian pemeriksaan tidak ditujukan guna mencapai angka kredit mengingat jumlah berkas yang diselesaikan cukup banyak. Dari jawaban yang bervariasi ini dapat diasumsikan bahwa mereka yang bertujuan mengumpulkan angka kredit yang tinggi akan berusaha bekerja diatas target, minimal sesuai target berkas yang harus diselesaikan. Sedangkan mereka yang tidak mengejar angka kredit melakukan pemeriksaan sesuai dengan kebutuhan pribadi masing-masing. Juga menganggap bahwa tingginya angka kredit yang didapat tidak sesuai dengan penghargaan yang mereka dapatkan. Juga mengenai pangkat/jabatan golongan yang diterima dianggap tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan mengingat tunjangan fungsional yang mereka terima dianggap tidak sesuai dengan berat dan resiko dari pekerjaan yang mereka laksanakan.

Tabel 30.5. Tabulasi Data Kuantitas

Nomor Responden	item 1				item 2				item 3				item 4				item 5				Skor Total
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1				4				4				4				4				4	20
2				4				4				4				4				4	20
3				4				4				4				4				4	20
4			3				3				3				4					4	17
5			3			2			1				2			2			2		10
6		2				2				2			2			2			2		10
7		2				2				2			2			2			2		10
8		2				2				2			2			2			2		10
9		2				2				2			2			2			2		10
10		2				2				2			2			2			2		10
11		2				2				2			2			2			2		10
12		2				2				2			2			2			2		10
13			3			2				2			2			2			2		11
14			3			2				2			2			2			2		11
15			3			2				2			2			2			2		11
16			3			2				2			2			2			3		12
17			3			2				2			2			2			3		12
18			3			2					3			2					3		13
19			3			2					3			2					3		13
20			3			2					3			2					3		13
21			3				3				3			2					3		14
22			3				3				3			2					3		14
23			3				3				3			2					3		14
24			3				3				3			2					3		14
25			3				3				3			2					3		14
26			3				3				3			2					3		14
27			3				3				3			2					3		14
28			3				3				3			2					3		14
29			3				3				3			2					3		14
30			3				3				3			2					3		14
31			3				3				3			2					3		14
32			3				3				3			2					3		14
33			3				3				3			2					3		14
34			3				3				3			2					3		14
35			3				3				3			2					3		14
36			3				3				3			2					3		14
37			3				3				3			2					3		14
38			3				3				3			2					3		14
39			3				3				3				3				3		15
40			3				3				3				3					4	16
41				4			3				3				3					4	17
42				4			3				3				3					4	17
43				4			3				3				3					4	17
44				4			3					4			3					4	18
45				4				4				4				4				4	20
46				4				4				4				4				4	20
47				4				4				4				4				4	20

Tabel. 31.5. Tabulasi Skor Total Kompetensi Dan Kinerja

Responden	pengetahuan	keterampilan	sikap	total skor	kuantitas	kualifas	total skor
1	20	20	20	80	20	20	40
2	20	20	20	80	20	20	40
3	20	23	20	83	20	20	40
4	20	14	20	74	17	20	37
5	20	10	19	69	10	20	30
6	20	9	20	69	10	20	30
7	20	10	20	70	10	20	30
8	20	10	20	70	10	20	30
9	20	10	16	66	10	20	30
10	20	10	20	70	10	15	25
11	20	10	16	66	10	15	25
12	20	10	20	70	10	15	25
13	20	11	20	71	11	15	26
14	20	11	20	71	11	15	26
15	20	11	20	71	11	15	26
16	20	12	20	72	12	15	27
17	20	12	20	72	12	16	30
18	20	13	20	73	13	16	29
19	20	13	20	73	13	15	28
20	20	13	19	72	13	15	28
21	20	14	18	72	14	15	29
22	20	14	18	72	14	15	29
23	20	14	18	72	14	15	29
24	20	14	18	72	14	15	29
25	20	14	19	73	14	16	30
26	20	14	19	73	14	16	30
27	20	14	19	73	14	16	30
28	20	14	19	73	14	16	30
29	20	14	18	72	14	15	29
30	20	14	18	72	14	15	29
31	20	14	18	72	14	15	29
32	20	14	18	73	14	15	29
33	20	14	19	73	14	13	27
34	20	14	19	73	14	14	28
35	20	14	19	73	14	15	29
36	20	14	19	73	14	12	26
37	20	14	18	72	14	16	30
38	20	14	19	73	14	15	30
39	20	15	19	74	15	16	31
40	20	16	19	75	16	16	32
41	20	17	18	75	17	18	35
42	19	17	17	72	17	17	34
43	19	17	18	73	17	16	33
44	18	18	15	69	18	16	34
45	18	20	15	71	20	16	36
46	14	20	15	63	20	16	36
47	14	20	15	63	20	16	36
Total	922	664	875	2461	666	766	1431

5.2. Uji Validitas Dan Realibilitas

Validitas item adalah suatu item atau instrumen data dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Item dikatakan valid jika terjadi korelasi yang kuat dengan skor totalnya. Hal ini menunjukkan adanya dukungan item tersebut dalam mengungkap suatu yang ingin di ungkap. Item biasanya berupa pertanyaan atau pernyataan yang ditujukan kepada responden dengan menggunakan kuesioner atau angket dengan tujuan untuk mengungkapkan sesuatu.²⁷

Pengujian validitas item dalam SPSS menggunakan dua alat analisis, yaitu korelasi Pearson dan Corrected Item Total Correlation. Teknik uji validitas item dengan korelasi Pearson, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor item dengan skor total item. Kemudian, pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika nilai positif dan r hitung \geq r tabel, maka item dapat dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid.²⁸

5.3. Analisis Uji Validitas Dan Realibilitas Tiap Item

Untuk uji validitas item, nilai koefisien antara tiap item dengan item total (itemtot). Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel product moment (pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan N = 47). Nilai r tabel yang didapat adalah 0,288.

1. Item Pengetahuan

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan hasil sebagaimana berikut :

Dari output diperoleh item1 = 0.873, item 2 0.792, item 3 = 0.937, item 4 = 0.937, item 5 = 0.937. Semua item bernilai diatas 0.288 ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid.

Analisis Uji Realibilitas

Output Case Processing Summary

²⁷ Duwi Priyatno. 5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17. Jakarta 2009:119.

²⁸ ibid

Output ini menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 47 dengan prosentase 100 % dan tidak ada data yang dikeluarkan.

Output Reliability Statistic

Output ini sebagai hasil dari analisis realibilitas dengan teknik Cronbach Alpha. Diketahui nilai Cronbach Alpha adalah 0.911. Menurut Sekaran (1992), realibilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan di atas 0.8 adalah baik. Karena nilai adalah 0.991 maka hasilnya adalah baik dan reliabel. Sedangkan jumlah item (N) adalah 5 item pertanyaan.

Output Item Statistic

Output menggambarkan statistic data per item, yaitu rata-rata (mean), deviasi standar, dan jumlah data (N).

Output Item – Total Statistic

Output ini untuk mengetahui validitas item. Nilai korelasi item dengan total item yang dikoreksi dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correction. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan r tabel product moment. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar daripada r tabel product moment, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel yang didapat adalah 0.288 (N = 47), sedangkan nilai output Corrected Item-Total Correction semuanya berada di atas 0.288, berarti semuanya valid.

2. Item Keterampilan

Hasil pengolahan SPSS menunjukkan hasil sebagaimana berikut :

Dari output diperoleh item1 = 0.895, item 2 = 0.911, item 3 = 0.907, item 4 = 0.824, item 5 = 0.910. Semua item bernilai diatas 0.288 ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid.

Analisis Uji Realibilitas

Output Case Processing Summary

Output ini menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 47 dengan prosentase 100 % dan tidak ada data yang dikeluarkan.

Output Reliability Statistic

Output ini sebagai hasil dari analisis realibilitas dengan teknik Cronbach Alpha. Diketahui nilai Cronbach Alpha adalah 0.943. Menurut Sekaran (1992), realibilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan di atas 0.8 adalah baik. Karena nilai adalah 0.943 maka hasilnya adalah baik dan reliabel. Sedangkan jumlah item (N) adalah 5 item pertanyaan.

Output Item Statistic

Output menggambarkan statistic data per item, yaitu rata-rata (mean), deviasi standar, dan jumlah data (N).

Output Item – Total Statistic

Output ini untuk mengetahui validitas item. Nilai korelasi item dengan total item yang dikoreksi dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correction. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan r tabel product moment. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar daripada r tabel product moment, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel yang didapat adalah 0.288 (N = 47), sedangkan nilai output Corrected Item-Total Correction semuanya berada di atas 0.288, berarti semuanya valid.

3. Item Sikap

Hasil pengolahan SPSS diperoleh sebagai berikut :

Dari output diperoleh item 1 = 0.563, item 2 = 0.628, item 3 = 0.717, item 4 = 0.683, item 5 = 0.676. Semua item bernilai diatas 0.288 ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid.

Analisis Uji Realibilitas

Output Case Processing Summary

Output ini menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 47 dengan prosentase 100 % dan tidak ada data yang dikeluarkan.

Output Reliability Statistic

Output ini sebagai hasil dari analisis realibilitas dengan teknik Cronbach Alpha. Diketahui nilai Cronbach Alpha adalah 0.702. Menurut Sekaran (1992), realibilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan

di atas 0.8 adalah baik. Karena nilai adalah 0.702 maka hasilnya adalah dapat diterima dan realibel. Sedangkan jumlah item (N) adalah 5 item pertanyaan.

Output Item Statistic

Output menggambarkan statistic data per item, yaitu rata-rata (mean), deviasi standar, dan jumlah data (N).

Output Item – Total Statistic

Output ini untuk mengetahui validitas item. Nilai korelasi item dengan total item yang dikoreksi dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correction. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan r tabel product moment. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar daripada r tabel product moment, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel yang didapat adalah 0.288 (N = 47), sedangkan nilai output Corrected Item-Total Correction semuanya berada di atas 0.288, berarti semuanya valid.

4. Item Kuantitas

Hasil pengolahan SPSS sebagai berikut :

Dari output diperoleh item 1 = 0.774, item 2 = 0.902, item 3 = 0.936, item 4 = 0.748, item 5 = 0.904. Semua item bernilai diatas 0.288 ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid.

Analisis Uji Realibilitas

Output Case Processing Summary

Output ini menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 47 dengan prosentase 100 % dan tidak ada data yang dikeluarkan.

Output Reliability Statistic

Output ini sebagai hasil dari analisis realibilitas dengan tehnik Cronbach Alpha. Diketahui nilai Cronbach Alpha adalah 0.994. Menurut Sekaran (1992), realibilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan di atas 0.8 adalah baik. Karena nilai adalah 0.994 maka hasilnya adalah baik dan realibel. Sedangkan jumlah item (N) adalah 5 item pertanyaan.

Output Item Statistic

Output menggambarkan statistic data per item, yaitu rata-rata (mean), deviasi standar, dan jumlah data (N).

Output Item – Total Statistic

Output ini untuk mengetahui validitas item. Nilai korelasi item dengan total item yang dikoreksi dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correction. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan r tabel product moment. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar daripada r tabel product moment, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel yang didapat adalah 0.288 (N = 47), sedangkan nilai output Corrected Item-Total Correction semuanya berada di atas 0.288, berarti semuanya valid.

5. Item Kualitas

Hasil pengolahan SPSS sebagai berikut :

Output yang diperoleh dari pengolahan SPSS adalah : item1 = 0.303, item 2 = 0.379, item 3 = 0.477, item 4 = 0.321, item 5 = 0.624. Semua item bernilai diatas 0.288 ini menunjukkan bahwa semua item adalah valid.

Analisis Uji Realibilitas

Output Case Processing Summary

Output ini menjelaskan tentang jumlah data yang valid untuk diproses dan data yang dikeluarkan. Dapat dilihat bahwa data atau case yang valid berjumlah 47 dengan prosentase 100 % dan tidak ada data yang dikeluarkan.

Output Reliability Statistic

Output ini sebagai hasil dari analisis realibilitas dengan teknik Cronbach Alpha. Diketahui nilai Cronbach Alpha adalah 0.857. Menurut Sekaran (1992), realibilitas kurang dari 0.6 adalah kurang baik, sedangkan 0.7 dapat diterima, dan di atas 0.8 adalah baik. Karena nilai adalah 0.857 maka hasilnya adalah baik dan reliabel. Sedangkan jumlah item (N) adalah 5 item pertanyaan.

Output Item Statistic

Output menggambarkan statistic data per item, yaitu rata-rata (mean), deviasi standar, dan jumlah data (N).

Output Item – Total Statistic

Output ini untuk mengetahui validitas item. Nilai korelasi item dengan total item yang dikoreksi dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correction. Selanjutnya nilai ini dibandingkan dengan r tabel product moment. Jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar daripada r tabel product moment, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel yang didapat adalah 0.288 (N = 47), sedangkan nilai output Corrected Item-Total Correction semuanya berada di atas 0.288, berarti semuanya valid.

5.4. Analisis Hubungan Antara Tiap Variabel Kompetensi Dan Kinerja.

Analisis hubungan kompetensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja yang terdiri dari kuantitas dan kualitas. Dalam perhitungan korelasi akan didapat koefisien relasi yang menunjukkan keeratn hubungan antara dua variabel tersebut. Nilai koefisien berkisar antara 0 sampai 1 atau 0 sampai dengan -1. Jika nilai semakin mendekati 1 atau -1 menunjukkan hubungan semakin erat. Jika mendekati 0 maka hubungan kurang erat atau lemah.

Tabel.32.5. Tabel Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

Adapun rumus yang digunakan adalah rumus Product Momen Pearson :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{(\sum x) \cdot (\sum y)}$$

$$x^2 = (X - \bar{x})^2$$

$$y^2 = (Y - \bar{y})^2$$

$$\text{atau } r_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Setelah dilakukan analisa dengan menggunakan program SPSS 16.0 for windows, dengan hasil sebagai berikut:

1. Korelasi antara pengetahuan dan keterampilan, nilai koefisien -0.522 mendekati -1 berarti hubungan erat atau sedang menurut tabel koefisien korelasi. Angka koefisien negatif menunjukkan pengetahuan menurun maka keterampilan juga akan menurun.
2. Korelasi antara pengetahuan dan sikap, nilai koefisien 0.676 mendekati 1 berarti hubungan erat atau kuat menurut tabel koefisien korelasi. Angka koefisien positif menunjukkan hubungan positif, yaitu jika pengetahuan meningkat maka sikap juga akan meningkat.
3. Korelasi antara pengetahuan dengan kuantitas nilai koefisien sebesar -0,526, Karena koefisien mendekati -1 berarti hubungan erat atau sedang menurut tabel koefisien korelasi. Angka koefisien negatif menunjukkan pengetahuan menurun maka kuantitas juga akan menurun.
4. Korelasi antara pengetahuan dan kualitas nilai koefisien sebesar 0.036. Karena koefisien mendekati 0 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan lemah atau sangat rendah menurut tabel koefisien korelasi. Angka koefisien positif menunjukkan hubungan positif, yaitu jika pengetahuan meningkat maka kualitas juga akan meningkat.
5. Korelasi antara keterampilan dengan sikap, nilai koefisien sebesar -0.409 karena mendekati 0 maka hubungan kurang erat atau sedang menurut tabel koefisien korelasi. Angka koefisien negatif menunjukkan bahwa jika keterampilan menurun sikap juga akan menurun.
6. Korelasi antara keterampilan dengan kuantitas, nilai koefisien 0.471 mendekati 0 maka hubungan kurang erat atau sedang menurut tabel koefisien korelasi. Angka positif menunjukkan jika keterampilan meningkat kuantitas juga akan meningkat.

7. Korelasi antara keterampilan dengan kualitas, nilai koefisien 0.421 mendekati 0, maka hubungan kurang erat atau sedang menurut tabel koefisien korelasi. Angka positif menunjukkan jika keterampilan meningkat kuantitas juga akan meningkat.
8. Korelasi antara sikap dengan kuantitas, nilai koefisien 0.999 mendekati 1 hubungan erat atau sangat kuat menurut tabel koefisien korelasi. Angka positif menunjukkan jika sikap meningkat kuantitas juga akan meningkat.
9. Korelasi antara sikap dengan kualitas, nilai koefisien 0.095 mendekati 0 bahwa hubungan lemah atau sangat rendah menurut tabel koefisien korelasi. Angka positif menunjukkan jika sikap meningkat kualitas juga akan meningkat.
10. Korelasi antara kualitas dengan kuantitas, nilai koefisien 0.109 mendekati 0 bahwa hubungan lemah atau sangat rendah menurut tabel koefisien korelasi. Angka positif menunjukkan jika kualitas meningkat maka kuantitas juga akan meningkat.

Analisis

Pengetahuan yang merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran merupakan karakteristik kompetensi yang dapat dikembangkan, begitu pula dengan keterampilan yang merujuk pada kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu. Maka hubungan keduanya seperti hubungan sebab akibat, dimana informasi (pengetahuan) yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan maka ia dapat memiliki kemampuan melakukan pekerjaan tersebut (keterampilan), sebaliknya jika seseorang memiliki kemampuan (keterampilan) tanpa mengetahui informasi tentang suatu pekerjaan maka ia tidak dapat melakukan pekerjaan yang dimaksud. Kaitannya dengan sikap seseorang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tetapi bersikap untuk tidak melakukan suatu pekerjaan, maka pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya tidak dapat berkembang.

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang cukup tetapi tidak memiliki keterampilan yang cukup maka dapat menghasilkan sesuatu pekerjaan mungkin kuantitasnya cukup tetapi kualitasnya kurang. Seseorang tanpa memiliki pengetahuan yang cukup walaupun keterampilan yang dimilikinya cukup, tidak bisa menghasilkan

pekerjaan yang cukup baik baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Seseorang yang memiliki cukup pengetahuan dan keterampilan tetapi tidak bersikap cukup baik maka ia tidak dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang baik, sebaliknya seseorang yang bersikap baik dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup baik pula dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas yang baik.

5.5. Uji Signifikansi

Pengujian signifikansi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan signifikan atau tidak di antara variabel yang ada. Pengujian menggunakan uji dua sisi (two tailed). Signifikan artinya nyata (“berarti”); maksudnya, hubungan yang terjadi dapat diperlakukan untuk populasi.

Pengujian signifikansi koefisien korelasi yang digunakan adalah dengan uji t yang rumusnya sebagai berikut:

$$t = \frac{rs\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-rs^2}}$$

t = Nilai uji t.

n = Banyaknya sample.

r_s = Koefisien korelasi Rank Spearman

5.6. Analisis Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil output SPSS korelasi dari Pearson menunjukkan sebagai berikut :

Korelasi antara kompetensi dan kinerja, nilai koefisien 0.601 mendekati 1 berarti hubungan erat dengan tingkat hubungan kuat. Angka positif menunjukkan jika kompetensi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Signifikansi menunjukkan nilai 0.000, karena < 0.05 maka H_0 ditolak. Ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja.

Analisis

Melihat kuatnya hubungan antara kompetensi dan kinerja, maka yang dapat dilakukan adalah dengan mengupayakan peningkatan kompetensi yang dimiliki oleh pemeriksa merek, guna mendapatkan kinerja yang optimal. Peningkatan tersebut dapat dilakukan dengan membuat suatu rumusan kompetensi yang ideal yang dapat

diterapkan pada pemeriksa merek. Standar tersebut berdasarkan karakteristik kompetensi dalam penelitian ini yaitu pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Standar kompetensi karakteristik pengetahuan bagi pemeriksa merek adalah kemampuan untuk memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan, pengetahuan tentang obyek merek terkait kebaruan dan merek terkenal, obyek sengketa merek, serta dokumen yang berkaitan dengan merek.

Standar kompetensi karakteristik keterampilan bagi pemeriksa merek adalah kemampuan untuk melakukan penelusuran dokumen permohonan pendaftaran merek, dokumen perbandingan, dokumen yang berkaitan dengan merek baik unsur kebaruan, merek terkenal dan sengketa merek. Kemampuan menganalisa klasifikasi barang dan jasa sebagaimana penetapan klasifikasi *Nice*.

Standar kompetensi karakteristik sikap bagi pemeriksa merek adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang membentuk dan mengubah perilaku menjadi positif yang berorientasi kepada pelayanan publik, orientasi menindaklanjuti informasi, orientasi pencapaian kinerja dan integritas pada institusi.

Pengembangan kompetensi secara sistematis memerlukan perumusan kompetensi teknis yang tepat untuk jabatan pemeriksa merek disertai dengan persyaratan kompetensi. Oleh karenanya orang yang bertanggung jawab dalam pengembangan kompetensi harus memiliki latar belakang dan pengalaman yang luas dalam menganalisis dan mendesain pekerjaan selain harus mengetahui konsep pengembangan karakter produktif itu sendiri. Untuk itu kapasitas penulis dalam hal ini tidak tepat untuk membuat suatu perumusan standar kompetensi, penulis hanya menyanyipakan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada saat ini, sehingga akan berbeda terkait dengan perkembangan yang akan datang.

Analisis Dan Keterkaitan Dengan Teori

Dari hasil korelasi yang menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja sejalan dengan teori dari Spencer & Spencer (1993) bahwa kompetensi memperlihatkan adanya hubungan kausal (sebab akibat) "*is causally related*" dapat dipahami bahwa kompetensi adalah sebagai sebab atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kompetensi memiliki wujud berupa sifat yang

dapat diukur dan dapat dipergunakan untuk membedakan kinerja superior dengan pencapaian kinerja rata-rata atau antara kinerja yang efektif dengan kinerja yang tidak efektif.

Sesuai dengan teori Spencer and Spencer (1993) mengenai gambaran model Ice Berg, dimana pengetahuan dan keterampilan berada pada lapisan permukaan/atas yang tampak. Hal ini terlihat dari hasil penelitian yang mengukur komponen utama kompetensi berdasarkan tingkat pengetahuan, ketrampilan, juga sikap. Bahwa pengetahuan dan keterampilan lebih cenderung mempengaruhi kompetensi teknis. Pengetahuan dan keterampilan lebih mudah terlihat. Pengetahuan lebih mudah dimiliki seseorang yang dapat dipenuhi melalui mendengar dan melihat. Sedangkan keterampilan harus dapat dibuktikan kepemilikannya dengan menunjukkan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan relatif lebih mudah dikembangkan melalui sarana pendidikan dan pelatihan. Sedangkan pada sikap/perilaku yang berada pada lapisan bawah sedikit lebih sulit, karena lebih didominasi pada konsep diri, ciri diri dan motif yang dimiliki. Karena sikap dibentuk oleh seseorang maka untuk mengembangkannya dibutuhkan penciptaan perasaan nyaman seseorang terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya.

Kombinasi penguatan, pengulangan dan pengarahan perlu dilakukan. Tindakan penguatan seperti menciptakan lingkungan kerja yang sesuai. Organisasi menyediakan kepemimpinan yang mendukung, kesempatan pengembangan, otonomi yang memadai, dan insentif yang dirancang dengan baik untuk memberi lingkungan yang memotivasi. Insentif berupa pemberian tunjangan fungsional yang lebih baik sebagai bentuk penghargaan (reward) serta jangan dilupakan masalah "punishment" bagi setiap kesalahan yang dibuat pemeriksa merek dimana nantinya dapat menjadi tolak ukur bagi suatu upaya peningkatan serta pembenahan bagi jajaran pemeriksa merek di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

Pengulangan dengan pemberian umpan balik yang positif diberikan untuk mendukung perilaku positif dan umpan balik negatif untuk dapat mengubah sikap/perilaku yang tidak sesuai. Contoh umpan balik positif adalah pemberian "reward" dan umpan balik negatif adalah pemberian "punishment".

Tindakan pengarahan sangat baik dilakukan untuk memberi bimbingan dan arahan bagi mereka yang bermasalah atau belum memiliki kemajuan dalam menerapkan kompetensi di pekerjaannya. Pemberian arahan melalui pelatihan motivasi seperti ESQ dan sebagainya mungkin dapat diterapkan. Pada praktiknya semua komponen kompetensi dapat berjalan bersama-sama sehingga dapat berpengaruh pada kinerja yang akan dihasilkannya. Kompetensi adalah enabler atau memungkinkan. Diharapkan seseorang yang kompeten mampu (able) memberikan hasil yang diharapkan sesuai standar organisasi (kualitas dan kuantitasnya). Tidak selalu kompetensi menghasilkan kinerja sesuai standar karena tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi/pekerjaan juga mempengaruhi. Ketiga unsur yaitu kompetensi, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi tidak selaras, maka kompetensi saja tidak dapat memastikan kinerja, hanya berpengaruh atau memiliki hubungan saja terhadap kinerja.

Analisis Penelitian Terkait Program Studi Perencanaan Strategi Dan Kebijakan

James E. Anderson (1978) merumuskan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. (Solichin Abdul Wahab, 2008, hal. 2).²⁹ Obyek penelitian merupakan pelaku dari sebuah kebijakan. Maka keputusan yang dihasilkan pemeriksa merek dalam pekerjaannya memutuskan daftar/tolaknya (hasil akhir/kinerja) suatu pendaftaran merek, merupakan suatu bentuk dari kebijakan. Dalam pengambilan keputusan tersebut didasari dari kepemilikan kompetensi. Oleh karena itu hubungan antara kompetensi dan kinerja adalah signifikan dalam studi ini. Sebagai bentuk dari suatu kebijakan hubungan kompetensi dan kinerja harus dapat menghasilkan suatu kebijakan yang memuaskan bagi para stake holder karena kebijakan ini berkaitan dengan perlindungan dan penegakan hukum di masyarakat. Tugas kebijakan adalah memberikan pelayanan demi kemaslahatan publik. Oleh karenanya seorang pembuat/pelaku kebijakan harus memperhatikan dampak kebijakan yang dibuatnya. Inilah signifikansi dari hubungan kompetensi dan kinerja pada pemeriksa merek.

²⁹ Dr. Solichin Abdul Wahab, M.A., 2008. Analisis Kebijaksanaan Dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara. (edisi. 2). Jakarta: Bumi Aksara.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data dari data yang terkumpul maka didapat hasil penelitian sebagai berikut :

1. Pada kompetensi pemeriksa merek, skor tertinggi ada pada indikator pengetahuan, sikap dan skor terendah pada indikator keterampilan. Pada kinerja pemeriksa merek, skor tertinggi ada pada indikator kualitas kemudian diikuti oleh indikator kuantitas. Dari hasil ini maka dapat dipastikan kenyataan yang diutarakan pada latar belakang penelitian berasal dari kelemahan atas kompetensi (adanya pembatalan merek) dan kinerja (lamanya proses pendaftaran) yang dimiliki pemeriksa merek.
2. Hasil output SPSS menunjukkan korelasi antara kompetensi dan kinerja, nilai koefisien 0.601 mendekati 1 berarti hubungan erat dengan tingkat hubungan kuat. Angka positif menunjukkan jika kompetensi meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Signifikansi menunjukkan nilai 0.000, karena < 0.05 maka H_0 ditolak. Ada hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang signifikan dalam membentuk kinerja. Sesuai dengan teori dari Spenser & Spenser (1993) bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan kinerja.

6.2. Saran

Dari hasil penelitian ini, maka setelah disarankan sebagai berikut :

1. Kompetensi pemeriksa merek harus ditingkatkan, pada komponen pengetahuan pengembangan dapat diberikan melalui peningkatan pendidikan lanjutan seperti S1, S2, S3, juga pendidikan dan pelatihan teknis lainnya. Pada komponen keterampilan yang hasilnya kurang maka pengembangan dapat melalui pemberian pelatihan terutama mengenai klasifikasi kelas barang/jasa. Pada komponen sikap pengembangan

melalui kombinasi penguatan (lingkungan organisasi yang nyaman, kepemimpinan yang mendukung, dsb), pengulangan (pemberian umpan balik positif dan negatif), dan pengarahannya perlu dilakukan. pemberian pelatihan-pelatihan dibidang motivasi seperti pelatihan ESQ dsb, pada pemeriksa merek.

2. Dalam rencana strategik nantinya dapat melalui tahapan-tahapan sbb: membuat standar kompetensi yang memperhatikan kekhasan dari pekerjaan pemeriksaan merek, merumuskan apa yang diperlukan dan melakukan perubahan atau penyesuaian dengan tuntutan dari pekerjaan pemeriksaan merek. Pembuatan rumusan definisi, dan target kebutuhan kompetensi pemeriksa merek dibentuk dari tim perumus dari unsur para pemeriksa merek dan unsur pimpinan Direktorat Merek, maupun unsur pimpinan Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa target kebutuhan kompetensi yang dapat diprioritaskan pada pemeriksa merek pada karakteristik pengetahuan bagi pemeriksa merek adalah kemampuan untuk memahami peraturan perundang-undangan yang berlaku, petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis yang telah ditetapkan, pengetahuan tentang obyek merek terkait kebaruan dan merek terkenal, obyek sengketa merek, serta dokumen yang berkaitan dengan merek. Karakteristik keterampilan bagi pemeriksa merek adalah kemampuan untuk melakukan penelusuran dokumen permohonan pendaftaran merek, dokumen perbandingan, dokumen yang berkaitan dengan merek baik unsur kebaruan, merek terkenal dan sengketa merek. Kemampuan menganalisa klasifikasi barang dan jasa sebagaimana penetapan klasifikasi *Nice*. Karakteristik sikap bagi pemeriksa merek adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang membentuk dan mengubah perilaku menjadi positif yang berorientasi kepada pelayanan publik, orientasi tindak lanjut informasi, orientasi pencapaian kinerja dan integritas pada institusi.

DAFTAR REFERENSI

- Creswell, John W. *Research Design Qualitative & Quantitative Approaches (Pendekatan Kualitatif & Kuantitatif)*. (Jakarta : KIK Press, 1994).
- Drs. Sumadi Suryabrata, B.A., M.A., Ed.S., Ph. D. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. 2006).
- Dr. Surya Dharma, MPA. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. (Jakarta : Pustaka Pelajar, 2009).
- DR. AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Adi Utama. Bandung. 2003.
- Duwi Priyatno, *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS 17*. (Yogyakarta : Penerbit Andi, 2009).
- Gomez, Meija. 1995. *Managing Human Resources*. New Jersey. Prentice Hall Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Haji Masagung. Jakarta, 1990.
- Irawan, Prasetya, 2002. *Logika Prosedur dan Penelitian*. Jakarta. STIALAN PRESS.
- Irawan, Prasetya, 2006. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Jakarta. DIA FISIP UI.
- Kubr & Prokopenko, *Diagnosing Management Training and Development Needs, concept and tehniquies*, International labor Organisasi. Genova, 1991.
- Kamus Indonesia Inggris John M. Echols dan Hasan Shadily, PT Gramedia Jakarta, 1989.
- Kamus Umum Bahasa Indonesia Bagian Ke-2. W.J.S *Poerwadarminta*, (Indonesia
- Mulyasa, E. (2006). *Kurikulum Berbasis Kompetensi. Konsep, karakteristik dan implementasi*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English oleh AS Hornby, 1987.
- Oemar Hamalik, *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan, pendekatan terpadu*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2000.
- Panggabean, Mutiara S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Parulian Hutapea, MBA. Dr. Nuriana Thoha, MBA. 2008. *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Prof. Dr. Wibowo, S.E. M.Phil, *Manajemen Kinerja, cet.1*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2007).
- R. Palan, Ph.D. 2003. *Competency Management*. Penerbit PPM. Jakarta: 2008.
- Robins, Stephen P dan Mary Coulter. 2002. *Management*. Jakarta, PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bina Aksara. Jakarta, 1994.
- Silalahi, Bennet. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. LPMI, 2000.
- Spencer, LM. and Spencer; S.M. *Competence at Works*. New York: John Willey & Sons, 1993.
- Solichin Abdul Wahab, M.A. Dr., *Analisis Kebijakann Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakann Negara, Cet. 6*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008).
- Thoha, Miftah. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta. PT Ghalia Indonesia, 1984.
- The Scribner-Bantam English Distionary, 1979.
- Vethzal Rivai dan Ahmad Fawzi MB, 2005, *Performance Appraisal*, PT Rajagrafindo Jakarta.
- Widayana. *Knowledge Management, Meningkatkan Daya Saing*. Bayumedia Publishing. Jawa Timur, 2005.
- H.M. Moerad Baso, "Pembinaan SDM Berbasis Kompetensi Suatu Pendekatan Strategik Dalam Upaya Peningkatan Kualitas SDM dalam Korteks Globalisasi dan Otonomi Daerah," *Usahawan* No.02 Th. XXXII Februari (2003).
- Abdi Sembiring. *Pemetaan Kompetensi Pemeriksa Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual*. Pascasarjana UI. 2007.
- Eky Darmayanti. *Hubungan Kompetensi Dengan Kualitas Kerja Pegawai*. FISIP UI. 2006.

Endang Soesilowaty. Analisis Hubungan Faktor Kompetensi Dan Kepemimpinan Dengan Kinerja Aparatur. FISIP UI. 2005.

Sri Bardiwati. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan. FISIP UI. 2005.

Panduan Hak Kekayaan Intelektual Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum Dan HAM RI. Tahun 2009.

Indonesia. Undang-Undang Tentang Merek. UU No. 15 Tahun 2001. LN No. 110 Tahun 2001, TLN No. 4131.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Tentang Tata Cara Permintaan Pendaftaran Merek No. 23 Tahun 1993 Ln No. 30 Tahun 1993.

Indonesia. Peraturan Pemerintah Tentang Kelas Barang Atau Jasa No. 24 Tahun 1993 Ln No. 31 Tahun 1993.

Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia. Keputusan Bersama Menteri Kehakiman Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Dan Kepala Badan Kepegawaian Negara. Nomor : M.6051-KP.04.12 Tahun 2003. Nomor : 46 Tahun 2003.

Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 46/KEP/M.PAN/2003 Tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Merek Dan Angka Kreditnya.

Direktorat Merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum Dan HAM RI. Petunjuk Teknis Administrasi Tahun 2004.

Direktorat Merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum Dan HAM RI. Petunjuk Teknis Pemeriksaan Merek Tahun 2006.

Pembatalan Merek Ferrari dikabulkan. 14 Juli 2009. *Bisnis Indonesia*.

Maulana. "RUU Merek dijadwalkan selesai akhir tahun", 23 Juni 2008 <http://web.bisnis.com/cetak.php?cid=1&id=64899&url=http%3A%2F%2Fweb.bisnis.com> . 11 Juli 2009

"Kinerja Apa itu," < <http://ronawajah.wordpress.com/2007/05/29/kinerja-apa-itu/>, 11 Juli 2009.

"Pengertian Kinerja," <http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>, 11 Juli 2009.

www.dgip.go.id

DAFTAR LAMPIRAN

1. Item pengetahuan

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	itemtot
item1	Pearson Correlation	1.000	.797**	.691**	.691**	.691**	.873**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47.000	47	47	47	47	47
item2	Pearson Correlation	.797**	1.000	.551**	.551**	.551**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47.000	47	47	47	47
item3	Pearson Correlation	.691**	.551**	1.000	1.000**	1.000**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47.000	47	47	47
item4	Pearson Correlation	.691**	.551**	1.000**	1.000	1.000**	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47.000	47	47
item5	Pearson Correlation	.691**	.551**	1.000**	1.000**	1.000	.937**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47.000	47
itemtot	Pearson Correlation	.873**	.792**	.937**	.937**	.937**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Realibilitas item pengetahuan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.91	.282	47
item2	3.87	.337	47
item3	3.96	.204	47
item4	3.91	.406	47
item5	3.96	.204	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	15.70	1.083	.800	.886
item2	15.74	1.064	.654	.921
item3	15.66	1.186	.912	.882
item4	15.70	.822	.870	.885
item5	15.66	1.186	.912	.882

3. Item keterampilan

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	itemtot
item1	Pearson Correlation	1.000	.746**	.762**	.711**	.862**	.895**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47.000	47	47	47	47	47
item2	Pearson Correlation	.746**	1.000	.872**	.722**	.805**	.911**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47.000	47	47	47	47
item3	Pearson Correlation	.762**	.872**	1.000	.655**	.848**	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47.000	47	47	47
item4	Pearson Correlation	.711**	.722**	.655**	1.000	.767**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47.000	47	47
item5	Pearson Correlation	.862**	.805**	.848**	.767**	1.000	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47.000	47
itemtot	Pearson Correlation	.895**	.911**	.907**	.824**	.910**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Realibilitas item keterampilan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item1	3.06	.604	47
Item2	2.79	.657	47
Item3	2.83	.732	47
Item4	2.43	.744	47
Item5	3.02	.707	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	11.06	6.713	.844	.932
Item2	11.34	6.403	.868	.926
Item3	11.30	6.083	.860	.928
Item4	11.70	6.301	.767	.946
Item5	11.11	6.054	.911	.918

5. Item sikap

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	itemtot
item1	Pearson Correlation	1.000	.325*	.099	.473**	.695**	.650**
	Sig. (2-tailed)		.026	.507	.001	.000	.000
	N	47.000	47	47	47	47	47
item2	Pearson Correlation	.325*	1.000	.477**	.106	.261	.677**
	Sig. (2-tailed)	.026		.001	.478	.077	.000
	N	47	47.000	47	47	47	47
item3	Pearson Correlation	.099	.477**	1.000	.363*	.133	.696**
	Sig. (2-tailed)	.507	.001		.012	.374	.000
	N	47	47	47.000	47	47	47
item4	Pearson Correlation	.473**	.106	.363*	1.000	.696**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.001	.478	.012		.000	.000
	N	47	47	47	47.000	47	47
item5	Pearson Correlation	.695**	.261	.133	.696**	1.000	.712**
	Sig. (2-tailed)	.000	.077	.374	.000		.000
	N	47	47	47	47	47.000	47
itemtot	Pearson Correlation	.650**	.677**	.696**	.722**	.712**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47.000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

6. Realibilitas item sikap

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.702	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.89	.312	47
item2	3.68	.515	47
item3	3.36	.568	47
item4	3.81	.449	47
item5	3.87	.337	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	14.72	1.770	.504	.652
item2	14.94	1.496	.415	.676
item3	15.26	1.412	.408	.693
item4	14.81	1.506	.524	.626
item5	14.74	1.673	.671	.526

7. Item Kuantitas

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Itemtot
Item1	Pearson Correlation	1.000	.746**	.752**	.711**	.862**	.892**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	47.000	47	47	47	47	47
Item2	Pearson Correlation	.746**	1.000	.886**	.722**	.805**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	47	47.000	47	47	47	47
Item3	Pearson Correlation	.752**	.886**	1.000	.675**	.852**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	47	47	47.000	47	47	47
Item4	Pearson Correlation	.711**	.722**	.675**	1.000	.767**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	47	47	47	47.000	47	47
Item5	Pearson Correlation	.862**	.805**	.852**	.767**	1.000	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47.000	47
Itemtot	Pearson Correlation	.892**	.916**	.918**	.861**	.946**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

8. Realibilitas item kuantitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.05	.604	47
item2	2.79	.657	47
item3	2.65	.691	47
item4	2.43	.744	47
item5	3.02	.707	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	11.09	6.558	.839	.934
item2	11.36	6.236	.869	.928
item3	11.30	6.083	.869	.928
item4	11.72	6.117	.774	.947
item5	11.13	5.896	.910	.920

9. Item Kualitas

Correlations

		item1	item2	item3	item4	item5	itemtot
item1	Pearson Correlation	1.000	.369*	.539**	.175	.306*	.589**
	Sig. (2-tailed)		.011	.000	.241	.037	.000
	N	47.000	47	47	47	47	47
item2	Pearson Correlation	.369*	1.000	.715**	.758**	.763**	.908**
	Sig. (2-tailed)	.011		.000	.000	.000	.000
	N	47	47.000	47	47	47	47
item3	Pearson Correlation	.539**	.715**	1.000	.375**	.711**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.009	.000	.000
	N	47	47	47.000	47	47	47
item4	Pearson Correlation	.175	.758**	.375**	1.000	.774**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.241	.000	.009		.000	.000
	N	47	47	47	47.000	47	47
item5	Pearson Correlation	.306*	.763**	.711**	.774**	1.000	.887**
	Sig. (2-tailed)	.037	.000	.000	.000		.000
	N	47	47	47	47	47.000	47
itemtot	Pearson Correlation	.589**	.908**	.829**	.782**	.887**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47.000

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

10. Realibilitas item kualitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3.57	.500	47
item2	3.13	.536	47
item3	3.32	.515	47
item4	3.08	.567	47
item5	3.21	.463	47

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	12.72	3.291	.395	.892
item2	13.17	2.536	.839	.780
item3	12.98	2.760	.719	.815
item4	13.23	2.746	.631	.840
item5	13.09	2.775	.821	.793

11. Analisis Hubungan Antara Tiap Variabel Kompetensi Dan Kinerja.

Correlations

		pth	ktr	skp	kls	kns
pth	Pearson Correlation	1.000	-.522**	.676**	.036	-.526**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.810	.000
	N	47.000	47	47	47	47
ktr	Pearson Correlation	-.522**	1.000	-.409**	.095	.999**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.524	.000
	N	47	47.000	47	47	47
skp	Pearson Correlation	.676**	-.409**	1.000	.156	-.407**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.295	.005
	N	47	47	47.000	47	47
kls	Pearson Correlation	.036	.095	.156	1.000	.109
	Sig. (2-tailed)	.810	.524	.295		.466
	N	47	47	47	47.000	47
kns	Pearson Correlation	-.526**	.999**	-.407**	.109	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.466	
	N	47	47	47	47	47.000

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Jakarta, 16 November 2009.

Kepada Yth
Bapak/Ibu Pemeriksa Merek
Di Tempat

Dalam rangka memenuhi tugas akhir studi Perencanaan, Strategi dan Kebijakan Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, dengan hormat bersama dengan ini kami :

Nama : Iva Shofiya
NPM : 0706190540

Memohon kesediaan bantuan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner terlampir yang sangat kami butuhkan untuk penulisan tesis yang sedang kami kerjakan. Adapun judul tesis tersebut adalah :

**"ANALISIS KOMPETENSI DAN HUBUNGANNYA DENGAN KINERJA
PEMERIKSA MEREK PADA DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN
INTELEKTUAL"**

Selanjutnya dalam pengisian kuesioner ini, ada beberapa hal yang perlu kami sampaikan yaitu :

- Bapak/Ibu tidak perlu mencantumkan nama, dan semua jawaban yang diberikan kami jamin kerahasiaanya.
- Mohon berkenan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian pada setiap kelompok pertanyaan
- Mohon bapak/ibu memberi jawaban seobyektif mungkin, sesuai dengan fenomena yang ada di unit lingkungan kerja bapak/ibu

Demikian atas perhatian, bantuan bapak/ibu kami ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Kami

IVA SHOFIYA

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk menjawab pertanyaan, berikan tanda silang (X) atau (√) pada jawaban anda.

Karakter Responden

1. Jenis Kelamin :
 - (1) Pria
 - (2) Wanita
2. Usia Bapak/ibu :
 - (1) ≤ 30 tahun
 - (2) 31 - 40 tahun
 - (3) 41 - 50 tahun
 - (4) 51 - 60 tahun
 - (5) ≥ 61 tahun
3. Pendidikan terakhir
 - (1) SLTA
 - (2) Diploma/Akademi
 - (3) Strata 1
 - (4) Strata 2
 - (5) Strata 3
4. Golongan kepangkatan
 - (1) Golongan II
 - (2) Golongan III
 - (3) Golongan IV
5. Jabatan :
 - (1) Pemeriksa Merek Pelaksana
 - (2) Pemeriksa Merek Lanjutan
 - (3) Pemeriksa Merek Penyelia
 - (4) Pemeriksa Merek Pertama
 - (5) Pemeriksa Merek Muda
 - (6) Pemeriksa Merek Madya
6. Masa Kerja
 - (1) 0 tahun s.d. 5 tahun
 - (2) 5 tahun s.d. 10 tahun
 - (3) 11 tahun s.d. 15 tahun
 - (4) 15 tahun s.d. 20 tahun
 - (5) 21 tahun s.d. 25 tahun
 - (6) lebih dari 25 tahun

A. Data Kompetensi

Indikator pengetahuan yang diajukan sebagai pertanyaan pilihan berganda

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4
1.	Dasar penolakan merek BudhaBar adalah : (1) Ps. 6 (3) UU 15/2001 tentang Merek (2) Ps. 6 (1) huruf a UU 15/2001 tentang Merek (3) Ps. 4 UU 15/2001 tentang Merek (4) Ps. 5 (a) UU 15/2001 tentang Merek				
2.	Dalam polemik kasus merek BudhaBar penyelesaian apa yang dianggap paling tepat? (1) putusan pembatalan merek oleh Direktorat Jenderal (2) pemeriksaan kembali oleh pemeriksa merek (3) putusan komisi banding (4) putusan pembatalan oleh putusan pengadilan				

3.	<p>Dari merek-merek dibawah ini, mana yang pernah menjadi sengketa merek</p> <p>(1) merek BAGUS milik PT BAGUSI</p> <p>(2) merek ABC milik PT ABCD</p> <p>(3) merek TRUTH milik Angelica Rustionach</p> <p>(4) merek POLO milik POLO RALPH LAUREN</p>				
4.	<p>Dari merek-merek dibawah ini, mana yang pernah ditarik kembali berdasarkan putusan direktur merek</p> <p>(1) merek TRUTH</p> <p>(2) merek SIKASEI</p> <p>(3) merek ABC</p> <p>(4) merek BUDHABAR</p>				
5.	<p>Undang-Undang Merek saat ini yang berlaku adalah :</p> <p>(1) UU NO. 21 THN 2009 TENTANG MEREK</p> <p>(2) UU NO. 5 THN 1985 TENTANG MEREK</p> <p>(3) UU NO. 14 THN 1997 TENTANG MEREK</p> <p>(4) UU NO.15 THN 2001 TENTANG MEREK</p>				

Indikator keterampilan yang diajukan sebagai pertanyaan pilihan berganda

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4
6.	<p>Contoh pengertian persamaan pada pokoknya ada pada merek dibawah ini :</p> <p>(1) TRUE (kls. 1, pupuk) = KEBENARAN (kls. 25, baju)</p> <p>(2) TRUST (kls. 13, petasan) = PERCAYA (kls. 1, pupuk)</p> <p>(3) TRUTH (kls. 1, pupuk) = TRUT (kls. 1, pupuk)</p> <p>(4) TRUE (kls. 28, kartu main) = TOO (kls. 1 pupuk)</p>				
7.	<p>Contoh pengertian persamaan pada keseluruhan ada pada merek dibawah ini :</p> <p>(1) TROTH (kls. 13, petasan) = TRUST (kls. 13, petasan)</p> <p>(2) TRUTH (kls. 13, petasan) = TERUTH (kls. 7, mesin las)</p> <p>(3) TRUTH (kls. 13, petasan) = TRUTH (kls. 13,</p>				

	<p>petasan)</p> <p>(4) TRUMP (kls. 13, petasan) = TRUTH (kls. 12, petasan)</p>				
8.	<p>Contoh pengertian persamaan pada keseluruhan dengan klasifikasi kelas barang/jasa berbeda dapat diterapkan pada merek dibawah ini</p> <p>(1) TRUST (Kls.13; petasan) = PERCAYA (Kls.13; petasan)</p> <p>(2) TRUE (Kls. 45; safety guard) = TOO (Kls. 1; pupuk)</p> <p>(3) TRUTH (Kls. 3; sabun) = TRUTH (Kls.3; sabun)</p> <p>(4) TRUE (Kls. 47; sabun) = TRUE (Kls. 43; hotel)</p>				
9.	<p>Apakah pengertian persamaan pada pokoknya dengan klasifikasi kelas barang/jasa berbeda dapat diterapkan pada merek dibawah ini :</p> <p>(1) TRUE (kls. 28, kartu main) = TRUMP (kls. 13, petasan)</p> <p>(2) BANANA (kls. 30, roti) = PISANG (kls.30, roti)</p> <p>(3) TRUST (kls. 46, properti) = PERCAYA (kls. 41, asuransi)</p> <p>(4) TOPI (kls. 25, sandal) = LUKISAN TOPI (kls. 25, sepatu)</p>				
10.	<p>Contoh penolakan pendaftaran merek yang benar adalah :</p> <p>(1) TRUTH (D00200901234) (Kls. 3; sabun) ditolak dengan TRUST (D00200902234) (Kls.3; sabun)</p> <p>(2) TRUTH (D00200501234) (Kls.13; petasan) ditolak dengan TRUTH (D00200701234) (Kls. 45; safety guard)</p> <p>(3) TRUTH (D00200801234) (Kls.13; petasan) ditolak dengan TRUTH (IDM000123456) (Kls.13; petasan)</p> <p>(4) TRUTH (IDM000001234) (Kls.13; petasan) ditolak dengan TRUTH (IDM000012345) (Kls. 45; safety guard)</p>				

Indikator sikap yang diajukan sebagai pertanyaan pilihan berganda

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4
11.	<p>Dalam memutuskan daftar/tolaknya pendaftaran disesuaikan pada:</p> <p>(1) permintaan pemohonan pendaftaran</p> <p>(2) kepentingan pemeriksa merek</p> <p>(3) permintaan direktur merek</p> <p>(4) prakarsa sendiri berdasarkan data yang akurat</p>				
12.	<p>Penolakan permohonan pendaftaran merek yang diajukan oleh perusahaan lokal (dalam negeri) dilakukan sesuai :</p> <p>(1) permintaan pendaftar dari luar negeri sebelumnya</p> <p>(2) permintaan pemohon pendaftaran</p> <p>(3) kepentingan pemeriksa merek</p> <p>(4) prosedur permohonan pendaftaran</p>				
13.	<p>Menurut anda, pemeriksaan merek yang dilakukan harus menghasilkan:</p> <p>(1) Kepuasan pihak pelanggan/pemohon</p> <p>(2) Kepentingan pemeriksa yang bersangkutan</p> <p>(3) Kesesuaian peraturan/prosedur yang berlaku</p> <p>(4) Output atau outcome yang berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan.</p>				
14.	<p>Apabila berkas pendaftaran merek kurang/tidak lengkap yang dilakukan selanjutnya adalah :</p> <p>(1) memending/menyimpan berkas sampai dengan lengkap</p> <p>(2) meminta keterangan pada pemeriksa lain</p> <p>(3) meminta kelengkapan langsung pada pihak pemohon</p> <p>(4) meminta keterangan pada unit lain yang berhubungan dengan pendaftaran</p>				
15.	<p>Dalam menyelesaikan pemeriksaan merek yang anda lakukan adalah :</p> <p>(1) melaksanakan sesuai permintaan direktur merek</p> <p>(2) memenuhi/mengejar poin angka kredit</p>				

(3) melaksanakan tugas sesuai target/standar yang ditetapkan				
(4) berusaha untuk melampaui target sehingga tidak menimbulkan backlog.				

B. Data Kinerja

1. Tidak Pernah
2. Jarang
3. Sering
4. Selalu

Indikator kualitas yang diajukan sebagai pertanyaan pilihan berganda

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4
16.	Pemeriksaan permohonan pendaftaran merek dilakukan berdasarkan tanggal pengajuan yang lebih dahulu.				
17.	Penyelesaian pemeriksaan berkas pendaftaran merek dilakukan sesuai dengan tingkat kesulitan penelusuran.				
18.	Putusan atas hasil pemeriksaan yang dilakukan sesuai dengan standar/kode etik pemeriksaan.				
19.	Dalam pengambilan keputusan hasil pemeriksaan, terdapat keluhan atas putusan yang diambil oleh pemeriksa merek dari pejabat atasan pemeriksa maupun dari pihak lain.				
20.	Penyelesaian target pemeriksaan perharinya sering tidak terpenuhi akibat hambatan dari diri pemeriksa.				

Indikator kuantitas yang diajukan sebagai pertanyaan pilihan berganda

NO.	PERTANYAAN	1	2	3	4
21.	Pemeriksaan yang dilakukan setiap harinya lebih dari 20 berkas permohonan.				
22.	Penyelesaian pemeriksaan yang dilakukan pada 1 pekan terakhir mencapai 1 point kredit				
23.	Dalam 1 jam pemeriksaan yang dilakukan sebanyak 5 berkas permohonan.				
24.	Dalam 2 bulan terakhir pemeriksaan yang selesai dilaksanakan kurang dari 600 berkas permohonan.				
25.	Kenaikan pangkat/jabatan golongan yang terakhir anda dapatkan adalah dalam jangka waktu 2 tahun.				

Terima kasih atas partisipasinya.