



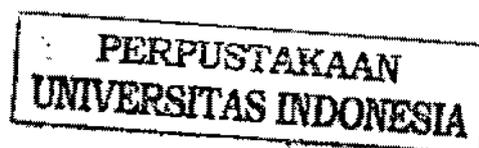
UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS KOMPETENSI PEMERIKSA DESAIN INDUSTRI
BERDASARKAN KONSEP SPENCER & SPENCER PADA
DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI**

TESIS

**SYAHDI HADIYANTO
0706190736**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
JAKARTA
DESEMBER, 2009**





UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS KOMPETENSI PEMERIKSA DESAIN INDUSTRI
BERDASARKAN KONSEP SPENCER & SPENCER PADA
DIREKTORAT JENDERAL HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains

SYAHDI HADIYANTO

0706190736

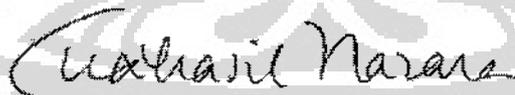
**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PERENCANAAN,
STRATEGI DAN KEBLIJAKAN
JAKARTA
DESEMBER, 2009**

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI PENGAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KONSENTRASI KAJIAN PERENCANAAN STRATEGIK DAN KEBIJAKAN**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING TESIS

Nama : SYAHDI HADIYANTO
NPM : 0706190736
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional
Konsentrasi : Kajian Perencanaan Strategik dan Kebijakan
Judul Tesis : Analisis Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Berdasarkan Konsep Spencer & Spencer Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum Dan HAM RI

Pembimbing Tesis



Prof. Dr. SUAHASIL NAZARA

**UNIVERSITAS INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI PENGAJIAN KETAHANAN NASIONAL
KONSENTRASI KAJIAN PERENCANAAN STRATEJIK DAN KEBIJAKAN**

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh,

Nama : SYAHDI HADIYANTO

NPM : 0706190736

Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional

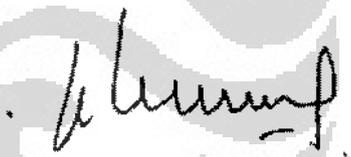
Konsentrasi : Kajian Perencanaan Stratejik dan Kebijakan

Judul Tesis : Analisis Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Berdasarkan Konsep
Spencer & Spencer Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan
Intelektual Departemen Hukum Dan HAM RI

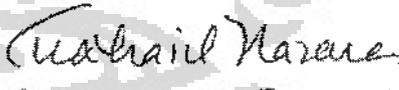
Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Konsentrasi Kajian Perencanaan Stratejik dan Kebijakan, Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

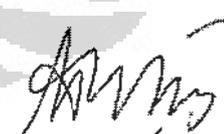
Ketua Sidang : Dr. Amy S. Rahayu, M.Si

()

Pembimbing : Prof. Dr. Suahasil Nazara

()

Penguji Ahli : Dr. Dewi Hanggraeni, SE., MBA.

()

Jakarta, Januari 2010

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

**Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber
baik yang dikutip maupun dirujuk telah
saya nyatakan dengan benar**

Nama : Syahdi Hadiyanto

NPM : 0706190736

Tanda Tangan :

Tanggal : 5 Januari 2010

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penyusunan tesis ini dibuat dalam rangka memnuhi salah satu syarat untuk mencapai Magister Sains pada Program Studi Ketahanan Nasional, Konsentrasi Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia.

Penulis menyadari bahwa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Suahasil Nazara, selaku dosen pembimbing yang telah banyak menyediakan kemudahan waktu, tenaga dan pikiran di dalam mengarahkan penulis untuk menyusun dan menyelesaikan tesis ini.
2. Orang tua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan dukungan moril maupun materil.
3. Pihak Direktorat Jenderal HKI, khususnya Subdirektorat Desain Industri yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang dibutuhkan penulis.
4. Para sahabat yang telah mendukung dan membantu penulisan dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis hanya dapat berharap semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan dan do'a Saudara-saudara semua. Dan semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu.

Jakarta, Januari 2010

Penulis

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS
(Hasil Karya Perorangan)**

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

Nama : Syahdi Hadiyanto
NPM : 0706190736
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Konsentrasi : Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan
Jenis Karya Tulis : Tesis

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

" Analisis Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Berdasarkan Konsep Spencer & Spencer Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum Dan HAM RI "

Beserta perangkat yang ada (bila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas berhak menyimpan mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan / mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademi tanpa minta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis / pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Segala bentuk tuntutan yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta
Pada tanggal 4 Januari 2010
Yang Menyatakan,

(Syahdi Hadiyanto)

ABSTRAK

Nama : Syahdi Hadiyanto
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional
Konsentrasi : Kajian Stratejik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan
Judul : Analisis Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Berdasarkan Konsep Spencer & Spencer Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum Dan HAM RI

Penelitian ini berfokus pada kompetensi Pemeriksa Desain Industri dengan mengukur nilai kesenjangan kompetensi antara kemampuan aktual dan kemampuan ideal pemeriksa. Dari hasil penilaian tersebut dibuat suatu peta kompetensi dengan analisa pemetaan *Model Generic Competence* yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer. Penguasaan kompetensi digolongkan ke dalam tingkat *Introductory*, *Exploratory*, *Comfort* dan *Mastery*. Penilaian kebutuhan pelatihan yang di nilai dari kompetensi aktual dan kompetensi ideal dilakukan menurut Mc Cann.

Kajian kompetensi menggunakan instrumen *self appraisal* yang berarti responden diminta untuk menilai sendiri kemampuan kompetensinya dalam melaksanakan pekerjaan kedalam tingkat penting dan kemampuan idealnya yang terdapat dalam kuesioner, sementara untuk kemampuan aktualnya direpresentasikan ke dalam bentuk tes kemampuan yang berkenaan dengan bidang pekerjaan sebagai pemeriksa. Penelitian ini bersifat penelitian populasi dimana seluruh Pemeriksa Desain Industri dijadikan objek penelitian. Nilai yang disediakan dari pernyataan verbal responden menggunakan skala interval atau *Skala Likert*. Teknik kuantitatif berupa distribusi frekuensi digunakan dalam penganalisaan data dan untuk memetakan kompetensi digunakan teknik kuantitatif berupa uji beda berpasangan.

Hasil penelitian menunjukkan tingkat penguasaan kompetensi aktual Pemeriksa Desain Industri masuk dalam kategori *comfort*, yaitu dapat memahami dengan cukup sampai dengan baik terhadap item kompetensi serta sudah terbiasa melakukannya, tetapi mereka masih diliputi perasaan yang kurang yakin untuk dapat melaksanakannya dengan efektif. Tetapi ada 3 (tiga) variabel kompetensi yang masuk pada kategori *exploratory*, yaitu kemampuan bahasa Inggris, kemampuan bahasa Indonesia baik lisan maupun tulisan, dan kemampuan berkomunikasi dengan pimpinan.

Kata kunci: kompetensi, pelatihan

ABSTRACT

Name : Syahdi Hadiyanto
Program Study : National Resilience Studies
Concentration : Strategic Planning, Strategies and Policies
Title : Industrial Design Examiner Competence Analysis using
Spencer & Spencer Concept for Directorate General of
Intellectual Property Rights Department of Law and Human
Rights of RI

This research focused on competency of Industrial Design Examiner through calculated gap score between actual and ideal abilities. According to the resulted a competency map is made using Generic Competence Model of Spencer & Spencer. Competency is grouped into Introductory, Exploratory, Comfort and Mastery level. The need of training was examined by Mc. Cann about actual and ideal competency.

The examination competency is made by self appraisal instrument, where respondents were required to self-evaluate how their competency to handle important assignments comparing with ideal nature, as questionnaire report. Meanwhile, their actual ability was checked by the proficiency test of examiners. This research is dealing with population, where the whole industrial design examiners were subjected in this research. The scores from respondents verbal statement was analyzed using Likert Scale. Quantitative technique that in form of distribution frequency was utilized in order to analyze data; yet, quantitative technique was coupled-gap examination to map competency.

This research results show that the actual examiners competency level was comfort, which meant adequate to understand competency items and got used with them. Besides, they have feeling of less self-confident to deploy effectively. There were three competency levels grouped into exploratory variables, namely English proficiency, Indonesia language proficiency including oral and written, and communication with supervisor ability.

Key words : competency, training

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	v
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Batasan Penelitian	7
1.6. Model Operasional Penelitian	8
1.7. Sistematika Penulisan	8
BAB II. KERANGA TEORI	11
2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia	11
2.2. Penyusunan Kompetensi	14
2.2.1. Pengertian Kompetensi	15
2.2.2. Pemetaan Kompetensi	23
2.3. Pengkajian Kebutuhan Pelatihan	32
2.4. Pelatihan dan Pengembangan	40
2.5. Penelitian Terdahulu	42
BAB III. GAMBARAN UMUM	43
3.1. Sejarah Hak Kekayaan Intelektual	43
3.2. Visi dan Misi	48
3.3. Perlindungan Hukum Atas Hak Kekayaan Intelektual	49
3.3.1. Hak Cipta	50
3.3.2. Hak Merek	51
3.3.3. Hak Paten	52
3.3.4. Hak Desain Industri	53
3.3.5. Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu	54
3.3.6. Hak Rahasia Dagang	55
3.4. Sumber Daya Manusia Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual	56
3.4.1. Struktur Organisasi	56
3.4.2. Data-data Kepegawaian	58
3.4.3. Jenjang Kepangkatan Struktural	60
3.4.4. Jenjang Kepangkatan Fungsional	61
BAB IV. METODE PENELITIAN	64
4.1. Metode Penelitian	64
4.2. Tempat dan Waktu Penelitian	64

4.3. Responden	65
4.4. Metode Pengumpulan dan Pengolahan Data	66
4.5. Ruang Lingkup dan Tahapan Penelitian	67
4.5.1. Pemetaan Kompetensi	67
4.5.2. Studi Organisasi	68
4.5.3. Studi Literatur	68
4.5.4. Penyusunan Instrumen Penelitian	68
4.5.5. Studi Lapangan	69
4.5.6. Analisis Data	69
4.5.6.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	70
4.5.6.2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	71
4.5.7. Kontruksi Model Kompetensi	73
4.6. Analisa Kebutuhan Pelatihan	76
4.6.1. Analisa Kesenjangan	76
4.6.2. Identifikasi Masalah	77
4.6.3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan	77
4.7. Kerangka Tahapan Penelitian	77
BAB V. HASIL DATA DAN PEMBAHASAN	80
5.1. Karakteristik Responden	80
5.2. Jawaban Responden	81
5.3. Pengujian Validitas	82
5.4. Pengujian Reabilitas	87
5.5. Gambaran Kondisi Kompetensi Pemeriksa Desain Industri	88
5.6. Pemetaan Kompetensi	120
5.7. Analisis Kebutuhan Pelatihan	122
BAB VI. PENUTUP	126
6.1. Kesimpulan	126
6.2. Saran	127
DAFTAR REFERENSI	
LAMPIRAN	

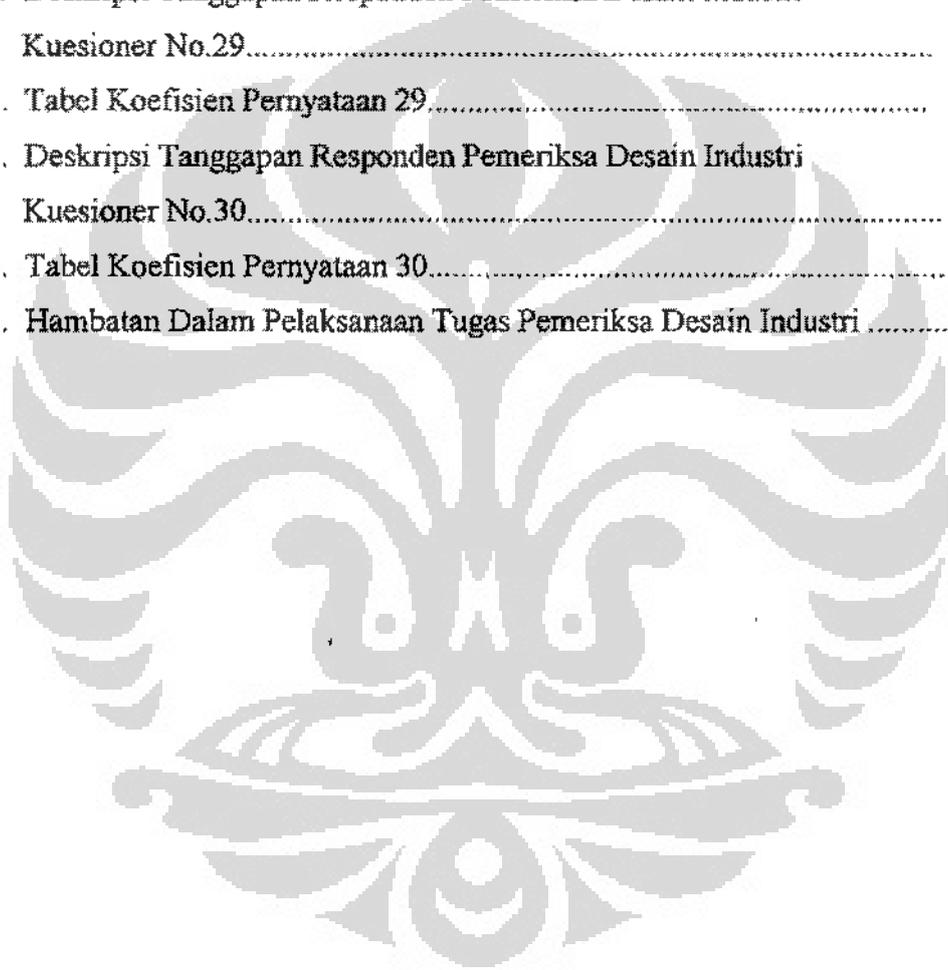
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Pengelompokan Kompetensi	28
Tabel 3.1. Jumlah Jabatan Struktural Pada Ditjen HKI	58
Tabel 3.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan/Ruang	59
Tabel 3.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel 3.4. Jumlah pegawai berdasarkan Jalur Jenjang Karir	60
Tabel 3.5. Jenjang Kepangkatan	61
Tabel 4.1. Populasi Pemeriksa Desain Industri untuk Penelitian	65
Tabel 4.2. Nilai/Skor Jawaban Kuesioner Skala Likert 1-4	66
Tabel 4.3. Konversi Nilai	67
Tabel 4.4. Contoh Kamus Kompetensi	75
Tabel 4.5. Contoh Model Kompetensi	76
Tabel 5.1. Pelatihan Yang Pernah Diikuti Pemeriksa Desain Industri	81
Tabel 5.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Pada Variabel Kompetensi Tingkat Pentingnya	83
Tabel 5.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Pada Variabel Kompetensi Tingkat Kemampuan Aktual	84
Tabel 5.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Pada Variabel Kompetensi Tingkat Kemampuan Ideal	86
Tabel 5.5. Tabel Uji Reliabilitas Instrumen Kompetensi Pemeriksa Desain Industri	88
Tabel 5.6. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.1	89
Tabel 5.7. Tabel Koefisien Pernyataan 1	90
Tabel 5.8. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.2	90
Tabel 5.9. Tabel Koefisien Pernyataan 2	91
Tabel 5.10. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.3	91
Tabel 5.11. Tabel Koefisien Pernyataan 3	92
Tabel 5.12. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.4	92

Tabel 5.13. Tabel Koefisien Pernyataan 4	93
Tabel 5.14. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.5	93
Tabel 5.15. Tabel Koefisien Pernyataan 5	94
Tabel 5.16. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.6	94
Tabel 5.17. Tabel Koefisien Pernyataan 6	95
Tabel 5.18. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.7	95
Tabel 5.19. Tabel Koefisien Pernyataan 7	96
Tabel 5.20. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.8	96
Tabel 5.21. Tabel Koefisien Pernyataan 8	97
Tabel 5.22. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.9	97
Tabel 5.23. Tabel Koefisien Pernyataan 9	98
Tabel 5.24. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.10	98
Tabel 5.25. Tabel Koefisien Pernyataan 10	99
Tabel 5.26. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.11	99
Tabel 5.27. Tabel Koefisien Pernyataan 11	100
Tabel 5.28. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.12	100
Tabel 5.29. Tabel Koefisien Pernyataan 12	101
Tabel 5.30. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.13	101
Tabel 5.31. Tabel Koefisien Pernyataan 13	102
Tabel 5.32. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.14	102
Tabel 5.33. Tabel Koefisien Pernyataan 14	103
Tabel 5.34. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.15	103

Tabel 5.35. Tabel Koefisien Pernyataan 15	104
Tabel 5.36. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.16	104
Tabel 5.37. Tabel Koefisien Pernyataan 16	105
Tabel 5.38. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.17	105
Tabel 5.39. Tabel Koefisien Pernyataan 17	106
Tabel 5.40. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.18	106
Tabel 5.41. Tabel Koefisien Pernyataan 18	107
Tabel 5.42. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.19	107
Tabel 5.43. Tabel Koefisien Pernyataan 19	108
Tabel 5.44. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.20	108
Tabel 5.45. Tabel Koefisien Pernyataan 20	109
Tabel 5.46. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.21	109
Tabel 5.47. Tabel Koefisien Pernyataan 21	110
Tabel 5.48. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.22	110
Tabel 5.49. Tabel Koefisien Pernyataan 22	111
Tabel 5.50. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.23	111
Tabel 5.51. Tabel Koefisien Pernyataan 23	112
Tabel 5.52. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.24	112
Tabel 5.53. Tabel Koefisien Pernyataan 24	113
Tabel 5.54. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.25	113
Tabel 5.55. Tabel Koefisien Pernyataan 25	114
Tabel 5.56. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.26	114

Tabel 5.57. Tabel Koefisien Pernyataan 26	115
Tabel 5.58. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.27.....	115
Tabel 5.59. Tabel Koefisien Pernyataan 27.....	116
Tabel 5.60. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.28.....	116
Tabel 5.61. Tabel Koefisien Pernyataan 28.....	117
Tabel 5.62. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.29.....	117
Tabel 5.63. Tabel Koefisien Pernyataan 29.....	118
Tabel 5.64. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.30.....	118
Tabel 5.65. Tabel Koefisien Pernyataan 30.....	119
Tabel 5.66. Hambatan Dalam Pelaksanaan Tugas Pemeriksa Desain Industri	123

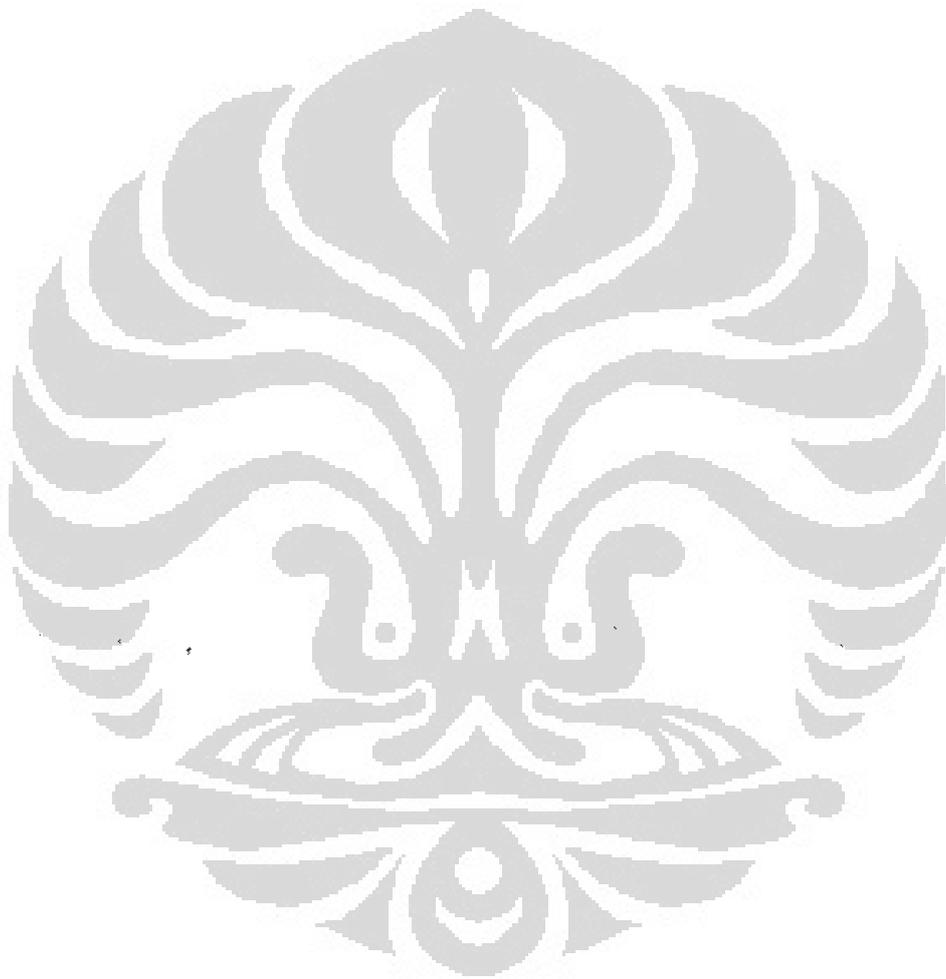


DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Proses Pemeriksaan Desain Industri	2
Gambar 1.2.	Proses Pemetaan Kompetensi	8
Gambar 2.1.	Struktur Manajemen SDM	15
Gambar 2.2.	Hubungan Karakteristik Personal, Perilaku dan Kinerja	17
Gambar 2.3.	Central and Surface Competencies The Iceberg Model	19
Gambar 2.4.	Diagram Kebutuhan Pelatihan	31
Gambar 2.5.	Training Need Assesment	33
Gambar 2.6.	Training Need Assesment	37
Gambar 3.1.	Struktur Organisasi	58
Gambar 4.1.	Tahap I. Pemetaan Kompetensi	78
Gambar 4.2.	Tahap II Penilaian Kebutuhan Pelatihan	79
Gambar 5.1.	Diagram Kebutuhan Pelatihan Pemeriksa Desain Industri	124

DAFTAR GRAFIK

Grafik 5.1. Peta Kompetensi Pemeriksa Desain	121
--	-----



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kamus Kompetensi
- Lampiran 2. Kuesioner dan Pertanyaan Kemampuan Pemeriksa Desain Industri
- Lampiran 3. Lembar Pengisian Data (ribadi Responden)
- Lampiran 4. Data Kuesioner
- Lampiran 5. Tabel Uji Validasi Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Tingkat Pentingnya
- Lampiran 6. Tabel Uji Validasi Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Tingkat Kemampuan Aktual
- Lampiran 7. Tabel Uji Validasi Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Tingkat Kemampuan Ideal
- Lampiran 8. Tabel Uji Reliabilitas Tingkat Pentingnya
- Lampiran 9. Tabel Uji Reliabilitas Tingkat Kemampuan Aktual
- Lampiran 10. Tabel Uji Reliabilitas Tingkat Kemampuan Ideal

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

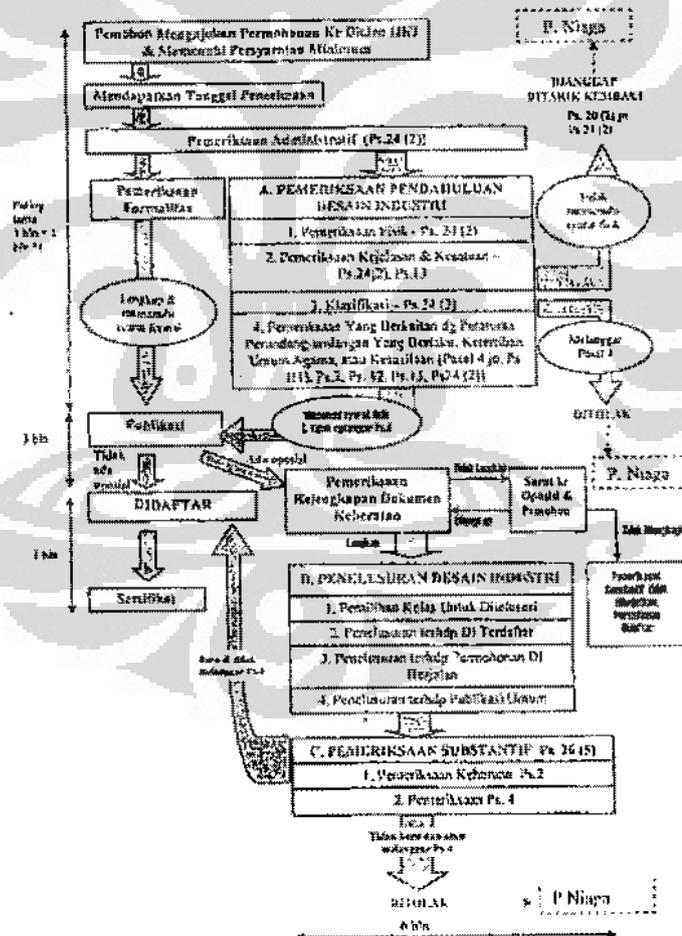
Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual (Ditjen HKI) yang berada di bawah naungan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan instansi pemerintah dengan fungsi serta tanggung jawab untuk dapat memberikan perlindungan kepada masyarakat terhadap Hak Kekayaan Intelektual secara legal dalam koridor hukum. Kewenangan pemberian perlindungan dari negara kepada publik ini merupakan salah satu bagian dari bentuk perokonomian nasional yang dapat memberikan kontribusi terhadap pembangunan ekonomi dengan adanya nilai-nilai ekonomis dari suatu karya intelektual. Bagian dari perekonomian tersebut berkaitan dengan pemberian atau penyerahan jasa-jasa pemerintah kepada publik. (Vincent Gaspersz, 2004 : 1). Perlindungan hukum yang diberikan akan dapat menambah nilai insentif dari kreativitas yang ada sehingga akan memberikan suatu iklim yang kondusif bagi investasi dan persaingan yang sehat melalui perlindungan hukum tersebut.

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual juga sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam pengembangan karya-karya intelektual yang mampu memberikan kontribusi yang tidak sedikit di dalam menopang pembangunan ekonomi. Salah satu pelayanan yang diberikan Ditjen HKI adalah pendaftaran desain industri dalam hal ini di bawah tanggung jawab Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang harus dapat mampu memberikan suatu pelayanan yang baik dan tepat.

Kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik yang baik dari aparatur pemerintah dewasa ini sangat diharapkan. Sebagai salah satu pelayan sektor publik yang dikendalikan oleh negara Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual harus dapat mampu memberikan jawaban terhadap tuntutan publik tersebut. Pelayanan prima kepada masyarakat sangat jelas merupakan bagian yang tidak dapat ditolak oleh Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, sehingga birokrasi yang ada harus

dapat memberikan orientasi kepada penciptaan keseimbangan antara kekuasaan yang dimiliki dengan tanggung jawab yang diberikan kepada masyarakat yang dilayani.

Pencapaian pelayanan yang maksimal kepada masyarakat pada saat ini terasa kurang dengan masih adanya permohonan pendaftaran hak kekayaan intelektual khususnya pendaftaran desain industri yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya (*backlog*), terbukti dalam data Tata Usaha Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, Ditjen HKI tahun 2009 (lampiran 12), dimana jumlah permohonan yang belum selesai dikerjakan sebanyak 13.866 (Tiga belas ribu delapan ratus enam puluh enam) berkas permohonan pendaftaran desain industri hasil akumulasi dari tahun 2001 sampai dengan 2008. Jika melihat proses pemeriksaan desain industri (Petunjuk Teknis Pemeriksaan Desain Industri, Ditjen HKI : 2004) yang hanya memerlukan waktu pemeriksaan sekitar 7 bulan sampai 10 bulan, seperti dalam gambar di bawah ini :



Gambar 1.1. Proses Pemeriksaan desain Industri

Keadaan tersebut menciptakan suatu kerugian bagi negara ditinjau dari segi moral maupun material. Dari segi moral akan terciptanya pendapat negatif dari masyarakat karena berkurangnya kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan dari Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sementara dari segi material akan berkurangnya Pendapatan Negara Bukan Pajak (PNBP) akibat belum adanya ketidakpastian dari permohonan hak kekayaan intelektual apakah akan diterima atau ditolaknya permohonan tersebut.

Salah satu pelayanan yang ada pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual adalah pelayanan dibidang Desain Industri, merupakan salah satu pelayanan yang baru dibandingkan dengan pelayanan dibidang Hak Cipta, Paten dan Merek. Kebijakan Pemerintah mengenai desain industri baru diatur dalam tanggal 20 Desember 2000 dengan disahkannya Undang-Undang mengenai Desain Industri No.31/2000, dan mulai dilakukan pelayanan pendaftaran desain industri mulai tanggal 16 Juni 2001.

Desain industri merupakan salah satu bentuk perlindungan di bidang Hak Kekayaan Intelektual yang melindungi penampilan (*appearance*) suatu produk. Oleh sebab itu desain industri memegang peran yang sangat penting dalam menentukan nilai jual suatu produk dalam persaingan perdagangan dewasa ini. Nilai tambah yang diberikan suatu desain industri dari produk tersebut melalui aspek keindahan dalam penampilannya. Penampilan produk menjadi indah dan menarik sehingga pembeli berkeinginan untuk membelinya. Dari hasil pemasaran produk tersebut akan memberikan keuntungan ekonomi bagi penjual, produsen dan pendesain dari produk tersebut. Karena suatu desain industri memiliki nilai ekonomi maka perlindungannya menjadi penting untuk diterapkan dalam strategi bisnis perusahaan.

Era perdagangan bebas juga menjadikan persaingan terhadap produk atau barang menjadi sangat ketat. Para produsen berusaha menampilkan dan menghasilkan produknya suatu nilai keunggulan yang lebih sehingga dapat memberikan daya tarik bagi pembeli. Adanya nilai insentif terhadap produk tersebut berupa perlindungan hukum oleh negara terhadap nilai kreatifitas di bidang desain industri khususnya akan menciptakan suatu iklim yang kondusif dan persaingan yang sehat dalam perdagangan. Dalam perkembangannya saat ini memacu para pelaku di bidang tersebut untuk dapat berinovasi dengan cepat dan tepat.

Persaingan barang dalam perdagangan internasional menciptakan dinamika yang semakin cepat dan meningkat dalam era perdagangan bebas, hal ini

menimbulkan konsekuensi berupa dikuasainya pasar oleh produk industri yang bermutu tinggi. Produk industri harus mempunyai nilai ekonomi yang baik sehingga letak nilai suatu desain industri menjadi lebih dominan. (Dr. Ranti Fauza Mayana, S.H, 2006 : 4). Jelas bahwa pemanfaatan yang optimal dari hak eksklusif yang diberikan oleh negara khususnya dalam bidang desain industri menjadi faktor yang sangat penting dalam perkembangan industri dan perdagangan tersebut.

Kebutuhan terhadap perlindungan hak desain industri itu sangat diperlukan karena pemegang hak desain industri memiliki hak eksklusif untuk mencegah adanya penjiplakan atau peniruan oleh pihak lain terhadap karya desain industri yang dimilikinya. Dengan memperoleh hak desain industrinya akan dapat (*Booklet WIPO Publication No.498(E): 4-5*):

1. meningkatkan kemampuan bersaing dalam bisnis, hal ini dikarenakan dapat mencegah penjiplakan atau peniruan oleh pesain/kompetitor sehingga memperkuat posisi kompetisi pemegang hak desain industri.
2. dapat memperoleh pengembalian investasi secara adil dari produk yang dilindungi sehingga dapat memberikan perlindungan.
3. dapat meningkatkan nilai komersial dari suatu perusahaan dan produk yang dihasilkannya. Semakin berhasil suatu produk desain industri semakin tinggi nilai komersial suatu perusahaan.
4. dapat dilisensikan dengan imbalan tertentu.
5. dapat mendorong kompetisi yang adil dan praktek dagang yang jujur, melalui penciptaan daya tarik keindahan dari suatu produk.

Dengan melihat pentingnya arti perlindungan suatu desain industri bagi masyarakat khususnya masyarakat ekonomi, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi Ditjen HKI, khususnya dalam memberikan pelayanan di bidang perlindungan desain industri, mengingat perlindungan di bidang ini merupakan perlindungan yang relatif baru dibandingkan dengan bidang HKI lainnya seperti Hak Cipta, Paten dan Merek. Tantangan tersebut hendaknya harus dapat diimbangi dengan suatu bentuk pelayanan publik yang berkualitas, efisien dan efektif, serta tidak berbelit-belit (pelayanan prima) dalam hal pelayanan permohonan pendaftaran desain industri.

Kebutuhan akan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi sangat jelas dibutuhkan oleh Ditjen HKI agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Sistem pemeriksaan desain industri harus menyiapkan sarana dan

prasarana dan juga harus mempersiapkan sumber daya pemeriksa desain industri yang handal dengan waktu yang tidak sedikit (Insan Budi Maulana, 2000 : 16). Perlunya peningkatan kinerja pemeriksa HKI yang salah satunya pemeriksa desain industri adalah sebagai bagian dari sumber daya manusia yang ada di Direktorat Jenderal HKI. Upaya pengembangan sumber daya manusia termasuk upaya peningkatan kompetensi pemeriksa desain industri sangat diperlukan terlebih dengan semakin kompleks dan semakin banyaknya jumlah permohonan desain industri setiap tahunnya seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Bertambah kompleksnya tantangan pekerjaan yang ada saat ini memberikan gambaran kepada pentingnya upaya identifikasi kompetensi yang diperlukan bagi setiap pemeriksa desain industri untuk memenuhi tanggung jawab dari tuntutan pekerjaan.

Pengembangan sumber daya manusia tidak akan berjalan maksimal dan tidak menghasilkan dampak yang berarti terhadap peningkatan kinerja jika tidak dibarengi dengan meningkatnya kompetensi yang ada. Salah satu jalan untuk peningkatan kompetensi sumber daya manusia adalah dengan melakukan serangkaian kegiatan pelatihan.

Pelatihan akan memberikan manfaat yang berarti jika dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelatihan seharusnya didasarkan kepada kebutuhan yang berhubungan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Tetapi pada dasarnya pelatihan hanya merupakan salah satu upaya dan bukan satu-satunya jalan untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia.

Penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assessment*) untuk setiap pemeriksa desain industri dalam upaya peningkatan kompetensi merupakan suatu upaya untuk melakukan analisis terhadap kebutuhan organisasi, kebutuhan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan, kebutuhan setiap pemeriksa desain industri sesuai dengan kompetensinya masing-masing.

Fungsi utama kebutuhan pelatihan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi oleh organisasi pada saat ini dan tantangan yang dihadapi di masa depan, berdasar kompetensi yang jelas standarnya akan dapat disusun suatu program pelatihan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan akan berjalan efektif sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan kebutuhan dalam bentuk apapun ataupun dapat diperhitungkan untuk dikurangi seminimal mungkin.

Dalam kebutuhan pelatihan yang didasarkan kepada kompetensi harus diketahui terlebih dahulu pemetaan kompetensi yang sebenarnya. Perlu bagi setiap pemeriksa desain industri untuk memiliki informasi yang akurat tentang seluruh kompetensi yang ada pada setiap pemeriksa desain industri di Ditjen HKI. Sehingga dapat diketahui pemetaan kompetensi terhadap seberapa besar kesenjangan yang ada diantara kompetensi yang tersedia pada pemeriksa desain industri saat ini dengan kompetensi yang diperlukan oleh pemeriksa desain industri di Ditjen HKI.

Pemetaan kompetensi ini dapat melihat dan mengetahui pada titik kesenjangan mana yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pada bagian mana peningkatan kompetensi dilakukan melalui upaya lain di luar pelatihan. Sehingga upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia pemeriksa desain industri dapat tercipta melalui pemetaan kompetensi dari setiap pemeriksa dengan upaya penilaian kebutuhan pelatihan dan berdampak pula pada peningkatan kinerja pemeriksa desain industri di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar dapat berprestasi luar biasa (Parulian Hutapea, MBA & DR. Nurianna Toha, MBA, 2008 : 5). Kompetensi juga karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja (Spencer & Spencer, 1993 : 9).

Upaya pemberian pelayanan yang maksimal secara baik dan tepat dengan usaha pembenahan pada sumber daya manusia pemeriksa desain industri pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sudah sangat diperlukan guna pencapaian peningkatan kinerja dengan melakukan pemetaan kompetensi untuk setiap pemeriksa desain industri tersebut serta melakukan penilaian kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pemeriksa desain industri adalah suatu kebutuhan yang betul-betul diperlukan.

I.2. Perumusan Masalah

Permasalahan yang akan diteliti dalam tulisan ini adalah :

- a. Bagaimana kesenjangan kompetensi yang dimiliki pemeriksa desain industri di Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

- b. Pelatihan apa yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi bagi pemeriksa desain industri pada Direktorat Jenderal hak Kekayaan Intelektual.

I.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Memetakan kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh pemeriksa desain industri pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.
- b. Merumuskan program-program pelatihan yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi dari pemeriksa desain industri pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual.

I.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan dapat memberikan satu sumbangan pemikiran yang efektif dan rasional tentang kompetensi pemeriksa desain industri pada Direktorat Jendral Hak Kekayaan Intelektual yang merupakan bagian dari sumber daya manusia yang ada sehingga mampu meningkatkan dan memperbaiki kinerja organisasi secara efektif agar dapat memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi dan manfaat sebagai acuan atau pembandingan bagi peneliti-peneliti lain dalam aspek masalah-masalah sumber daya manusia dan kinerja.

I.5. Batasan Penelitian

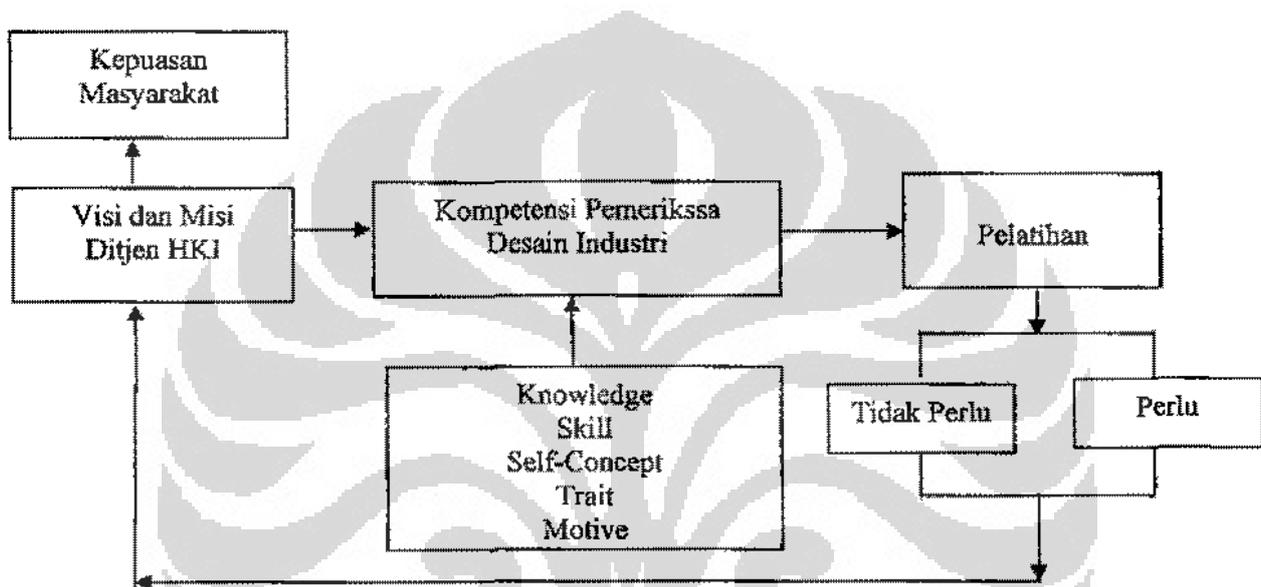
Pembahasan penelitian ini peneliti membatasi pada ruang lingkup para pemeriksa desain industri Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dengan menggunakan kuisisioner dan tes kemampuan.

Sedangkan objek penelitian dibatasi pada pengukuran kompetensi dengan melihat tingkat kemampuan aktual yang ada dengan tingkat kemampuan ideal yang dimiliki.

1.6. Model Operasional Penelitian

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif berupa distribusi frekuensi untuk dapat mengidentifikasi keadaan kompetensi sumber daya manusia yang ada dari pemeriksa desain industri.

Identifikasi kompetensi (Gambar 1.2) yang dilakukan melalui penyusunan peta kompetensi dengan mengukur kompetensi aktual dan kompetensi ideal yang ada pada seluruh populasi atau seluruh pemeriksa desain industri sebanyak 12 (dua belas) responden.



Gambar 1.2. Proses Pemetaan Kompetensi

Peneliti menggunakan keseluruhan data dari populasi yang ada guna menarik kesimpulan secara inferensial yang merupakan sebuah kesimpulan secara generalisasi dari suatu populasi berdasarkan data sampel. Dimana pengambilan keputusan berdasarkan analisis data melalui uji korelasi, uji validitas dan uji hipotesis dengan metode korelasi *product moment Pearson* dan uji T yang menggunakan alat bantu program komputer SPSS Versi 13.0.

1.7. Sistematika Penulisan

Dalam penelitian tesis ini, disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I *Pendahuluan*

Menjelaskan latar belakang, pokok permasalahan dari kompetensi dan penilaian kebutuhan pelatihan, serta sistematika penulisan.

BAB II *Kerangka Teori*

Menjelaskan kerangka teori yang menjadi dasar penelitian. Kerangka teori merupakan salah satu pokok untuk mendukung penelitian yang dilakukan, sehingga dalam penerapannya perlu mengutip beberapa teori yang dianggap relevan. Teori yang digunakan dalam bab ini adalah teori dan konsep yang berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia, teori kompetensi dan pengertiannya, pemetaan kompetensi, penilaian kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

BAB III *Gambaran Umum*

Menjelaskan struktur organisasi dan fungsi Sub Direktorat Desain Industri serta staff pemeriksa desain industri yang menjadi objek penelitian.

BAB IV *Metode Penelitian*

Menjelaskan metode yang digunakan untuk dapat mengetahui kesenjangan kompetensi, kebutuhan pelatihan, tahapan penelitian, populasi, pengumpulan data, penelitian dan teknik analisis sehingga dapat menjawab permasalahan dan tujuan penelitian.

BAB V *Hasil Data dan Pembahasan*

Menjelaskan gambaran karakteristik responden terhadap kemampuan aktual dengan kemampuan ideal terhadap pernyataan kompetensi.

Pemetaan kemampuan aktual dengan kemampuan ideal dari tingkat pencapaian kompetensi guna mengukur tingkat kebutuhan pelatihan apa saja yang diperlukan untuk pelatihan pemeriksa desain industri pada Dirjen HKI.

BAB VI *Penutup*

Menjelaskan kesimpulan penelitian dan saran untuk pengembangan pemeriksa desain industri di Ditjen HKI sebagai salah satu sumber daya melalui sistem pendidikan dan pelatihan.



BAB II

KERANGKA TEORI

Pada kerangka teori ini menguraikan konsep-konsep, teori-teori maupun hasil-hasil penelitian terdahulu, merupakan landasan serta kerangka berpikir dari penelitian.

2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia seperti juga sumber-sumber lainnya merupakan suatu aset dalam organisasi, jadi perlu dikembangkan melalui manajemen sumber daya manusia untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal untuk organisasi. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan sumber daya manusia. Melalui kegiatan pengembangan tersebut jika dilakukan secara tepat, melalui kegiatan perencanaan kegiatan sumber daya manusia yang matang maka organisasi akan mendapatkan keuntungan atas meningkatnya keberlangsungan operasi dan juga semakin besarnya komitmen para karyawan terhadap perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan atas keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya yang berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai misi dan visinya. Sekalipun organisasi tersebut telah memiliki sumber daya yang berkualitas tetapi tanpa pengelolaan yang optimal tentu akan memberikan kontribusi kepada organisasinya jauh dari harapan.

Dinamika perubahan yang terjadi saat ini menuntut organisasi, baik lembaga publik ataupun lembaga bisnis untuk mampu melakukan perubahan nyata sebagai konsekuensi logis dari globalisasi, liberalisme ekonomi, dan perubahan sosial politik di berbagai belahan negara. Kemampuan untuk berkompetisi dari setiap organisasi merupakan tantangan yang harus dapat dijawab dalam menghadapi perubahan-perubahan tersebut.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan-tantangan tersebut, dan kiranya dapat juga memberikan dorongan atas kekurang mampuan karyawan dalam mencapai misi dan visi organisasinya. Pengembangan sumber daya manusia jelas merupakan bagian yang dapat mengatasi tantangan-tantangan

(*affirmative action*) dan *turnover* karyawan, pengembangan sumber daya manusia dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.(Prof.Dr.H.Veithzal Rivai,MBA ; 2009 :236).

Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki organisasi. Implikasinya, investasi terpenting yang mungkin dilakukan suatu organisasi ialah memberdayakan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun tantangan masa depan. Pencapaian sasaran dan tujuan strategis organisasi jelas membutuhkan individu atau sumber daya manusia yang kompeten, handal, dan visioner. Kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki harus sejalan dengan arah visi dan misi organisasi. (Sudarmanto ; 2009 : 4)

Jelas bahwa pengembangan sumber daya manusia di dalam organisasi adalah integrasi keseluruhan program pengembangan dalam satu kesatuan yang prosedural, dan saling melengkapi. Tuntutan model integrasi sistem dalam program pengembangan sumber daya manusia bertujuan agar organisasi mampu menjalankan sistem pengembangan sumber daya manusianya secara akuntabel. Selain itu organisasi diuntut untuk mampu meningkatkan kinerja pengembangan sumber daya manusia hingga ketingkat yang paling maksimum.

Dapat dilihat dari pendapat Notoatmodjo (1992:4-5) yang mengemukakan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara makro yaitu suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa yang mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia, sedangkan pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*) secara mikro adalah suatu proses perencanaan (*planning*), pendidikan dan pelatihan (*education and training*) dan pengelolaan pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu "*conditio sine quanon*" yang terjadi di suatu organisasi dalam pelaksanaannya perlu mempertimbangkan faktor-faktor dari dalam organisasi (faktor internal) mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan meliputi: *pertama*: misi dan tujuan organisasi; *kedua*: strategi pencapaian tujuan; *ketiga*: sifat dan jenis kegiatan; *keempat*: jenis teknologi yang digunakan; sedangkan faktor eksternal mencakup kebijaksanaan pemerintah, sosial budaya masyarakat, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Hal tersebut diatas setidaknya dapat dilihat dari persyaratan utama yang harus dipenuhi pada saat menggunakan model integrasi pengembangan sumber daya manusia. Model integrasi ini merupakan sebuah konsep yang digunakan pada satu aspek pengembangan sumber daya manusia. Konsep tersebut harus selaras dengan visi, misi, tujuan, dan sasaran organisasi. Namun yang paling penting bahwa satu aspek harus menjadi pemicu bagi aspek yang lain. (Noor Fuad dan Gofur Ahmad : 2009 : 2)

Pengembangan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Handoko (1992:104) merupakan suatu hal yang penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan merupakan upaya untuk menyiapkan para pegawai memegang tanggung jawab pekerjaan diwaktu yang akan datang baik bagi pegawai baru maupun bagi pegawai lama.

Hasibuan (1994:25) mengemukakan pentingnya pengembangan sumber daya manusia sebagai upaya mencapai tujuan organisasi, tujuan karir dan tujuan non-karir yang dapat ditempuh melalui pelatihan. Setiap pegawai dituntut agar dapat bekerja dengan baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

Di negara maju sumber daya manusia khususnya yang berkenaan dengan keterampilan dan pengetahuan menjadi tulang punggung utama pembangunan bangsa, Harbison dan Myers menyebutkan pengembangan sumber daya manusia merupakan proses untuk meningkatkan keterampilan serta kemampuan orang-orang dalam suatu masyarakat (Rachbini 2001:123).

Siagian (2002:198-201) mengemukakan pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena berbagai tuntutan :

Pertama pengetahuan dan keterampilan pegawai yang perlu pemutakhiran disebabkan sudah tidak sesuai dengan "tuntutan zaman".

Kedua terjadi perubahan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (komputer), serta pergeseran nilai-nilai sosial budaya (peranan wanita karier).

Ketiga persamaan hak memperoleh pekerjaan.

Keempat kemungkinan perpindahan pegawai dalam kehidupan organisasi pada tingkat manajerial, profesional dan teknis operasional.

Dawrie mengidentifikasikan tujuan pengembangan sumber daya manusia yaitu untuk pengembangan pegawai, meningkatkan kompetensi dan keterampilan pada kedudukan jabatan yang sekarang, menyiapkan pegawai untuk mobilitas ke atas dan pertumbuhan pribadi dan

meaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk pegawai baru dan pegawai yang akan melaksanakan tugas baru dan tanggung jawab baru Atmodiwirio (2002:8-9).

Pengembangan sumber daya manusia saat ini menjadi tuntutan yang tidak terelakkan dalam persaingan yang makin kompetitif maka hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan saat ini maupun untuk masa yang akan datang dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai supaya kemampuan kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Andrew F. Sikula terjemahan Hasibuan, (1992:77) mengenai diklat bahwa:

Development in reference to staffing and personel matters is long term education proces utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personel learn conceptual and theoritical knowledge for general purposes.

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa pegawai lama maupun pegawai baru perlu mendapat pengembangan sumber daya manusia untuk dapat menunjang efektivitas kerja yang merupakan perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi.

2.2. Penyusunan Kompetensi

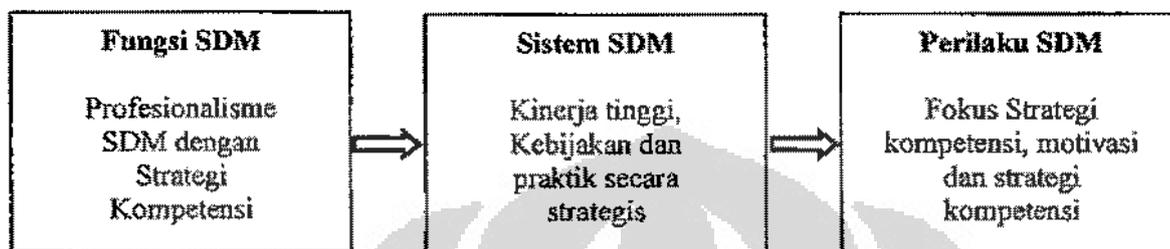
Penyusunan kompetensi merupakan kumpulan kompetensi dan kemampuan bidang yang merefleksikan arah pengembangan organisasi dan uraian pekerjaan setiap jabatan. Oleh karena itu penyusunan kompetensi harus berdasarkan pada visi, misi, tujuan, sasaran, dan nilai-nilai organisasi.

Kesesuaian antara kompetensi individu dengan kompetensi inti organisasi harus terjalin dengan baik. Menurut Prahalad dan Hamel (1990) yang dikutip Sudarmanto (2009 : 4) menyatakan bahwa pada prinsipnya kompetensi organisasi terkait dengan : *pertama*, pembelajaran kolektif organisasi dengan integrasi skill dengan teknologi; *kedua*, kekuatan nilai pelayanan atau produk suatu organisasi; *ketiga*, komunikasi, keterlibatan, dan komitmen yang dalam pekerjaan atau organisasi.

Pengelolaan kompetensi individu atau sumber daya manusia agar sejalan dengan arah visi dan misi organisasi tersebut, dapat ditempuh melalui perencanaan atau desain dan perilaku sumber daya manusia yang sesuai dengan kompetensi inti organisasi. Menurut Brian Becker, Huselid & Ulrich (2001 : 21) strategi sumber daya manusia yang bertumpu pada

sumber daya manusia terdiri dari 3 (tiga) mata rantai nilai strategi, sebagaimana gambar di bawah ini :

Gambar 2.1. Arsitektur Manajemen SDM



Sumber : Becker, Huselid & Ulrich (2001)

Fungsi sumber daya manusia terkait dengan upaya menciptakan profesionalisme dan strategi kompetensi, menterjemahkan, dan mengimplementasikan strategi organisasi ke dalam kemampuan sumber daya manusia. Sistem sumber daya manusia terkait dengan kebijakan, praktik, dan manajemen kinerja relevan dengan strategisnya, menyangkut juga kerja mendesain sistem sumber daya manusia agar dapat maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku sumber daya manusia merupakan hasil dari sistem dan fungsi sumber daya manusia, yang merupakan perilaku atau deskripsi dari perilaku kompeten.

Penyusunan kompetensi yang berdasarkan pada visi, misi, tujuan, sasaran, dan nilai-nilai organisasi dalam merefleksikan arah pengembangan organisasi dari uraian pekerjaan setiap jabatan sangat diperlukan.

2.2.1. Pengertian Kompetensi

Kata "Kompetensi" memiliki banyak pengertian yang masing-masing menyoroti aspek dan penekanan yang berbeda. Beberapa konsep menyatakan bahwa kompetensi adalah perilaku individual dalam pelaksanaan fungsinya dan pengetahuan serta keterampilan yang mempengaruhi atau menyokong perilaku tersebut. Sebagian orang percaya bahwa kompetensi hanya berisi mengenai perilaku saja. Atribut seseorang seperti pengetahuan, keterampilan dan keahlian harus dipertimbangkan secara terpisah sebagai masukan terhadap tugas-tugas dan pekerjaan yang mereka bawa ketempat kerjanya dimana produktivitasnya dipengaruhi oleh perilaku.

Sedangkan pendapat lain kompetensi adalah gabungan dari atribut seperti pengetahuan, keahlian dan perilaku seperti dinyatakan berikut :

"The competence of professionals derives from their possessing a set of relevant attributes such as knowledge, skill and attitudes. These attributes which jointly underlie competence are often referred to as competencies. So a competency is a combination of attributes underlying some aspects of succesful professional performance." (Gonzi et all, 1993).

Kompetensi didefinisikan (Spencer and Spencer, 1993 : 9) sebagai *"an underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation"*,

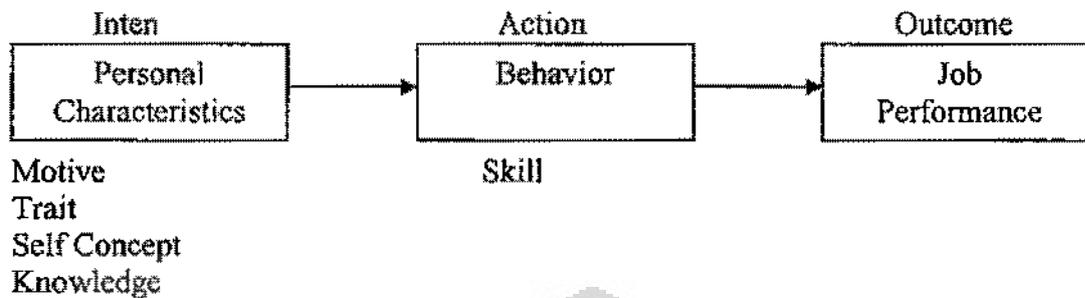
atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya (karakteristik) yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut motif, konsep diri, sifat, pengetahuan maupun kemampuan/keahlian. Kompetensi individu yang berupa kemampuan dan pengetahuan bisa dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan motif kompetensi dapat diperoleh pada saat proses seleksi.

Sementara karakteristik dasar kompetensi memiliki hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif dari organisasi (Spencer and Spencer : 1993 ; 12). Karakteristik dasar yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang dan memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktivitas pekerjaan tertentu. Sementara hubungan kausal berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kemampuan seseorang. Kriteria yang dijadikan acuan berarti kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik dan buruk sebagaimana terukur pada kriteria standar pekerjaannya.

Hubungan variabel antara karakteristik individu dengan kemampuan kerja dalam model kompetensi adalah sebagai berikut dalam gambar di bawah ini :

Gambar 2.2. Hubungan Karakteristik Personal, Perilaku dan Kinerja



Sumber : Spencer and Spencer :1993 : 13

Pengertian lain tentang kompetensi menurut Gilert Thomas F. HRD Press, sebagaimana dikutip Sugiyarto (2001:43), kompetensi manusia adalah fungsi dari performance dimana hal ini merupakan nilai rasio dari nilai tugas yang diselesaikan dibandingkan dengan biaya perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja tersebut. Sedangkan menurut Rhinesmith, Stephen H : 1993, kompetensi adalah kemampuan khusus yang diperlukan untuk melakukan sesuatu pada tingkatan keterampilan yang cukup agar tercapai harapan yang diinginkan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan khusus berupa pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk melakukan suatu pekenaan dalam upaya mencapai tujuan yang diinginkan.

Secara umum ada tiga kemampuan yang harus dimiliki oleh pegawai yaitu: (1) kemampuan kognitif (intelektual), (2) kemampuan psikomotorik (gerak), dan (3) kemampuan attitude (sikap). Berkaitan dengan tiga hal tersebut, sumber masalah yang berhubungan dengan kemampuan dan sikap pegawai menurut Prasetya (1977:111) dapat digolongkan dalam empat kelompok yaitu:

1. Keterbatasan kemampuan intelektual pegawai
2. Pegawai tidak terampil karena kurang berlatih atau tidak berbakat mengerjakan hal-hal yang bersifat gerak fisik
3. Motivasi bekerja yang dimiliki pegawai rendah
4. Pegawai mempunyai kebiasaan buruk yang mengidap penyakit, misalnya : takut kegelapan atau ketinggian, emosi tidak stabil, mudah frustasi dan sebagainya.

Selanjutnya menurut Spencer dan Spencer (1993 : 11) dan Parulian Hutapea (2008 : 28) terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu:

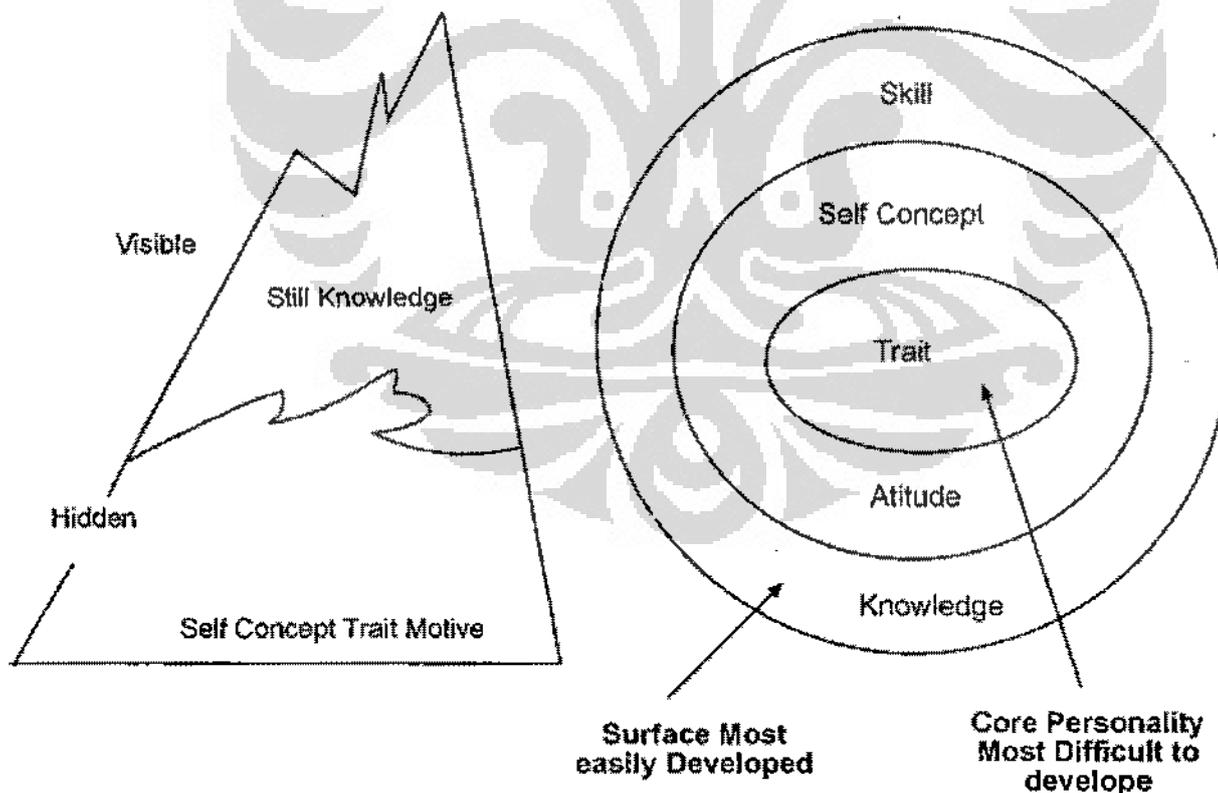
1. *Motives* (motif) adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisten yang dapat menghasilkan perbuatan. Kebutuhan, keinginan, dan perhatian yang biasanya terjadi tanpa disadari ini akan mempengaruhi pemikiran seseorang untuk mencapai sasaran kerjanya sehingga pada akhirnya akan berdampak pada perilaku seseorang.
Motif juga dapat dikatakan sebagai konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Motive adalah *drive, direct and select behavior toward certain actions or goals and away from others*; atau motivasi adalah menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku terhadap tindakan tertentu atau tujuan dan cara dari yang lain. Misalnya : orang yang memiliki motivasi berprestasi ia akan mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya secara konsisten, dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan "*feedback*" untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits* adalah karakter bawaan diri atau watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, Misalnya : percaya diri (*self confidence*), kontrol diri (*self control*), stress resistance atau ketabahan/daya tahan (*hardiness*).
3. *Self-Concept* adalah sikap atau nilai individu yang mempunyai nilai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan seseorang dalam waktu singkat. Sikap atau nilai-nilai yang dimiliki seseorang dapat diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai (*value*) yang dimiliki seseorang, apakah menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
4. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia, karena skor tersebut tidak berhasil mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak dapat melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.
5. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya : seorang dokter gigi secara fisik mempunyai keahlian untuk

mencabut dan menambal gigi tanpa harus merusak saraf atau seorang programmer komputer mampu mengorganisasikan 50.000 kode dalam logika yang sekuensial.

Sementara menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46A Tahun 2003 tanggal 21 Nopember 2003 yang dikutip Noor Fuad dan Gofur Ahmad (2008 :22) dikemukakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai Negara sipil (PNS) berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif dan efisien.

Tingkat kompetensi mempunyai implikasi praktis terhadap perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*). Pada gambar 3.1 digambarkan bahwa kompetensi pengetahuan (*knowledge competencies*) dan keahlian (*skill competencies*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai salah satu karakteristik yang dimiliki manusia.

Gambar 2.3 : Central and Surface Competencies The Iceberg Model



Sumber: Spencer and Spencer , 1993 : 11

Sedangkan konsep diri (*self concept*), watak/sifat (*trait*) dan motif (*motive*) kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*), di bagian dalam (*deeper*) dan yang berhubungan dengan pusat dari pribadi seseorang.

Selanjutnya menurut Surya Dhanna (2002:111), kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan sehingga program pelatihan merupakan cara yang baik untuk menjamin tingkat kemampuan SDM. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada dalam *personality iceberg* sehingga cukup sulit untuk dinilai dan dikembangkan, oleh sebab itu salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi.

Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif atau *trait* yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Misalnya kompetensi pengetahuan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*) tanpa kecuali termasuk juga kompetensi motif, *trait* dan konsep diri yang mendorong digunakan pengetahuan dan keahlian (Surya Dharma, 2002 :112).

Kemudian Spencer and Spencer (1993:13) mengatakan bahwa perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak dapat didefinisikan sebagai kompetensi. Sebagai contoh : pihak manajemen berjalan-jalan di lingkungan kantor, anda tidak mengetahui kompetensi apa yang sedang diperhatikan pihak manajemen. Maksud dan tujuan manajer berjalan-jalan diasumsikan mungkin karena bosan, melemaskan kaki, atau memantau suatu pekerjaan.

Spencer and Spencer (1993 :15) mengutarakan beberapa jenis katagori karakteristik yang membentuk sebuah kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu "*threshold competencies*" dan "*differentiating competencies*".

1. "*Threshold competencies*" adalah karakteristik utama (biasanya berupa kemampuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata.
2. "*Differentiating competencies*" adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran "*threshold competencies*", selanjutnya apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kinerjanya maka hal itu sudah masuk kategori "*differentiating competencies*".

Melihat sejarahnya bahwa konsep kompetensi "untuk pertama kalinya dipopulerkan oleh Boyatzis (1982 : 23) yang mendefinisikan sebagai berikut:

Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan, atau juga disebut sebagai kemampuan yang dimiliki oleh seseorang yang nampak pada sikapnya yang sesuai dengan kebutuhan kerja dalam parameter lingkungan organisasi dan memberikan hasil yang diinginkan.

Boyatzis menyarankan beberapa kelompok kompetensi:

- a. Tujuan dan kegiatan manajemen
- b. Subordinat langsung
- c. Manajemen Sumber Daya Manusia
- d. Kepemimpinan

Sejak kontribusi Boyatzis mengenai subyek kompetensi, mengakibatkan munculnya banyak definisi alternatif mengenai kompetensi dan sejumlah pandangan yang berbeda mengenai konsep kompetensi serta pengaplikasiannya, bahkan daftar berbagai kompetensi juga telah berkembang hingga saat ini.

Berikut ini adalah beberapa pilihan dan perkembangan definisi kompetensi (yang bersifat umum) dari tahun ketahun, sebagai berikut:

- a. Kompetensi adalah konsep yang luas yang mewujudkan kemampuan dalam memindahkan keterampilan dan pengetahuan dalam situasi baru pada bidangnya, Hal itu mencakup organisasi dan perencanaan kerja, inovasi dan penyalinan dengan kegiatan yang tidak rutin. Hal itu mencakup semua kualitas personal yang efektif yang terdapat pada tempat kerja dan bekerja sama dengan pekerja lainnya, manajer dan pelanggan (Agen Pelatihan, 1988).
- b. Kemampuan dan keinginan untuk mengadakan latihan (Burgoyne, 1988)
- c. Dimensi tingkah laku yang mempengaruhi penampilan kerja (Woodruffe, 1990).
- d. Berbagai karakteristik individual yang dapat diukur atau dinilai dan dapat ditunjukkan perbedaannya yang signifikan antara penampilan yang efektif dan tidak efektif (Spencer dan kawan-kawan, 1990)
- e. Kemampuan fundamental dan kecakapan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Furnham, 1990)

- f. Berbagai pembawaan personal, karakteristik dan keterampilan yang dapat ditunjukkan menjadi rantai secara langsung dan efektif atau pelaksanaan kerja yang menonjol (Murphy, 1993).

Semua defenisi umum ini mengacu pada karakteristik individual yang mempengaruhi pelaksanaan tugas seseorang. Namun demikian ada beberapa kesulitan dalam konsep kompetensi yang muncul dari perbedaan jenis kompetensi yang telah diuraikan dan berbagai penanganan yang telah ditunjukkan pada pengertian kompetensi dan unsur pokoknya.

Menurut Sudarmanto (2009 : 46), Spencer and Spencer (1993 : 9) dan Richard E. Boyatzis (1982 : 23) mempunyai pandangan yang hampir sama dengan pokok pandangan pada karakteristik. Dimana kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Implikasi dari defenisi tersebut yaitu suatu kompetensi mengarah kepada kapasitas yang harus dimiliki karyawan untuk memenuhi persyaratan kerja baik untuk saat ini ataupun saat mendatang, sehingga yang dimaksud dengan kompetensi tidak hanya berhubungan dengan kinerja saat ini melainkan dapat juga digunakan untuk memprediksi kinerja masa mendatang.

Menurut (Armstrong & Murlis, 1999:300), kompetensi dapat dibedakan menjadi:

- a. *Work based atau hard competencies* yang mengarah pada harapan terhadap kinerja kerja, atau standar dan output yang harus dipenuhi seseorang melalui peranan-peranan tertentu. Jadi, *hard competencies* lebih mengacu pada dampak daripada usaha atau pada pengaruh daripada *input*.
- b. *Behavioral atau soft competencies* mengarah pada karakteristik seseorang yang terlihat pada saat melakukan pekerjaan termasuk didalamnya: *teamworking*, orientasi pencapaian tujuan, kepemimpinan dan perspektif strategik.

Untuk membedakan dan mengukur kompetensi dapat pula dibedakan berdasarkan aspek Input, proses dan output dari suatu kinerja.

- a. Pada input kompetensi dapat diukur melalui kapasitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya secara baik. Kapasitas tersebut dapat terdiri dari: *knowledge*, *skills* dan *personal attributes*.
- b. Pada proses kompetensi dapat diukur melalui perilaku yang dibutuhkan seseorang dalam merubah input menjadi output secara efektif.
- c. Pada output, kompetensi dapat diukur melalui hasil dari perilaku dalam menggunakan *knowledge*, *skills* dan *attributes* dengan cara yang paling baik.

Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa pengertian kompetensi dapat dilihat dari aspek input yaitu: knowledge, skills, attitudes, attributes dan abilities, aspek output yaitu: kinerja yang efektif, serta aspek proses yaitu perilaku atau bagaimana suatu pekerjaan dapat dilakukan.

2.2.2. Pemetaan Kompetensi

Dalam mendiagnosa kebutuhan pelatihan, dapat dimulai dengan mengidentifikasi dan membandingkan dua tingkat kompetensi, yaitu: standar kompetensi yang diharapkan atau direncanakan dengan kompetensi yang ada atau nyata. Perbedaan dari kedua tingkatan kompetensi tersebut kesenjangan kompetensi (*gap*). Memperbaiki kesenjangan kompetensi tersebut dapat dilakukan, melalui kebutuhan non-pelatihan/serta kebutuhan pelatihan.

Identifikasi kompetensi yang dimiliki pegawai dapat dilakukan melalui pengumpulan data dan informasi. saat ini yang menunjukkan kompetensi para pegawai, kinerja mereka dengan menggambarkan kompetensi tersebut dan kemudian mengukunya secara kuantitatif. Sedangkan untuk mendefinisikan kompetensi standar yang harus dipenuhi untuk mencapai kinerja merupakan hal yang paling sulit dalam proses penilaian kebutuhan pelatihan.

Karena itu digunakan dua tipe standar kompetensi, yaitu: standar saat ini dan standar mendatang.

- a. Standar saat ini digunakan dengan menilai kompetensi dan kinerja dengan melihat:
 - Standar yang telah dicapai oleh organisasi lainnya.
 - Standar sektoral atau standar nasional seperti: standar yang dianjurkan oleh asosiasi ataupun lembaga konsultan.
 - Standar yang didirikan berdasarkan target kinerja (standar yang direncanakan) yaitu dengan membandingkan kinerja yang telah dicapai pada masa tertentu dalam suatu jangka waktu tertentu.
 - Standar yang telah digunakan dan dicapai oleh organisasi yang sama pada masa lalu.
- b. Standar mendatang digunakan untuk menentukan apa yang seharusnya dicapai di masa mendatang.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, yang dimaksud dengan kompetensi adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan dalam mencapai

tingkatan kinerja tertentu. Dalam proses penilaian kebutuhan pelatihan, kompetensi tersebut perlu dirinci lebih lanjut menjadi beberapa bagian-bagian untuk dinilai struktur apa yang perlu diperbaiki.

Struktur-struktur kompetensi yang dapat dinilai dalam analisa kebutuhan pelatihan terdiri dari :

a. *Knowledge, Traits dan Attitudes, serta Skills*

Knowledge atau pengetahuan merupakan kemampuan dalam menguasai informasi yang meliputi fakta, konsep dan hubungan-hubungan. Sesuai dengan tujuan penilaian kebutuhan pelatihan, pengetahuan dapat terbagi menjadi:

- Pengetahuan terhadap lingkungan ekonomi, bisnis, dan manajemen.
- Pengetahuan yang berhubungan dengan sektor, produk dan teknologi.
- Pengetahuan terhadap organisasi-organisasi tertentu seperti perusahaan, public agency; dan lain sebagainya.
- Pengetahuan terhadap konsep, sistem, prinsip dan metode-metode manajemen.
- Pengetahuan terhadap faktor-faktor dan permasalahan sosial, psikologi, budaya dan politik.

Untuk mendefinisikan pengetahuan yang akan dinilai dalam penilaian kebutuhan pelatihan perlu dibatasi oleh batasan pengetahuan yang dibutuhkan dan diinginkan dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Personality Traits atau sifat seseorang didefinisikan oleh Richard Boyatzis, Kubr dan Propopenko (1989:22) sebagai cara yang khas yang dimiliki seseorang dalam merespon seperangkat rangsangan, Sifat yang dimiliki seseorang akan menentukan bagaimana seseorang bereaksi terhadap beberapa kejadian yang dialami.

Karena itu sifat tersebut dapat terdiri dari karakteristik perilaku yang dimiliki seseorang dalam beberapa situasi. Contoh dari sifat seseorang adalah seperti: kecenderungan dalam mengambil inisiatif, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi, percaya diri, agresifitas, toleransi, ketekunan dan kesabaran.

Attitudes atau sikap terdiri dari perasaan atau pernyataan terhadap permasalahan tertentu. Dalam lingkungan bisnis atau manajemen, sikap, merupakan kecenderungan untuk memandang pekerjaannya, orang lain, lingkungan kerja dan lingkungan bisnis dengan cara tertentu, Sikap yang dimiliki tersebut akan tercermin dalam perilakunya sehari-hari dan mencerminkan nilai yang dianut selama ini.

Hal penting mengenai sikap dalam analisa kebutuhan pelatihan adalah apakah sikap tersebut dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan atau tidak. Apabila sikap tersebut tidak dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan pengembangan, maka cara untuk memperbaikinya adalah dengan menempatkan seseorang dengan sikap tertentu ke dalam persyaratan kerja yang sesuai dengan sikap yang dimiliki. Karena itu dalam penilaian kebutuhan pelatihan sikap yang dapat dianalisa adalah sikap yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang dan yang dapat mempengaruhi efektifitas dan perilaku seorang karyawan.

Skills atau keterampilan merupakan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan, kemampuan menerapkan pengetahuan dan bakat yang dimiliki secara efektif di dalam lingkungan pekerjaan. Keterampilan yang terlibat dalam lingkungan pekerjaan meliputi: keterampilan teknis, keterampilan manajemen umum dan organisasi, keterampilan analitis dan konseptual, keterampilan sosial dan budaya, keterampilan mengelola sumber daya manusia, keterampilan berkomunikasi, keterampilan kepemimpinan dan keterampilan berpolitik.

Experience atau pengalaman dapat digunakan sebagai indikator dari kompetensi yang dimiliki karena diasumsikan kompetensi yang dimiliki dapat meningkat sesuai dengan lamanya pengalaman yang dimiliki seseorang.

b. *Technical dan Behavioural Area*

Technical area meliputi *pengetahuan*, sikap, keterampilan, serta bakat, yang menyangkut teknologi, ekonomi, keuangan, dan aspek-aspek prosedural dan struktural suatu pekerjaan.

Behavioural area meliputi aspek-aspek yang berhubungan dengan hubungan manusia yang mempengaruhi kemampuan berkomunikasi dan berurusan dengan seseorang baik di dalam maupun di luar organisasi.

c. *Managerial Behaviour*

Managerial behaviour merupakan karakteristik tertentu yang harus dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan. *Managerial behaviour* ini dapat mengidentifikasi kinerja seseorang karena menggambarkan pola-pola perilaku tertentu dalam usahanya mencapai suatu hasil.

d. *Competency Model*

Model kompetensi merupakan pendekatan yang meliputi pendekatan-pendekatan sebelumnya dengan mendefinisikan seperangkat karakteristik yang dimiliki individu yang dibutuhkan dalam pencapaian kinerja yang lebih baik dan lebih efektif,

Menurut Richard Boyatzis, Kubr dan Propopenko (1989:24), competency model memiliki dua dimensi:

1. Menggambarkan tipe-tipe yang beraneka ragam dari suatu kompetensi,
2. Menggambarkan tingkatan yang mensyaratkan masing-masing kompetensi yang ada.

Boyatzis mendefinisikan kompetensi model sebagai kompetensi-kompetensi dimiliki seseorang yang bisa bertipe motivasi, sifat keterampilan, aspek dari pandangan seseorang dan peranan sosial atau pengetahuan seseorang yang digunakan. Kompetensi-kompetensi yang ada dapat terlihat dalam beberapa aktivitas di beberapa lingkungan kerja, sehingga seseorang yang memiliki kompetensi tersebut dapat melakukan pekerjaan dan tugas yang berbeda-beda.

Karena itu, kompetensi model merupakan bentuk dari kompetensi dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan latar belakang teoritikal, keterampilan analitikal dan konseptual, fleksibilitas, reaksi cepat terhadap kondisi baru, imaginasi, kreatifitas, kemampuan memimpin dan seterusnya. Contoh dari competency model yang sering digunakan adalah management competencies clock dengan menggambarkan adanya 12 kompetensi kinerja umum yang digabungkan menjadi tingkatan kinerja yang lebih tinggi yang disebut learning competencies Kolb (1986:18-20). Learning competencies meliputi:

1. Behavioural competence, yaitu kompetensi dalam mengambil inisiatif dan tanggung jawab dalam kondisi ketidakpastian dan berisiko.
2. Perceptual competence, yaitu kompetensi dalam mengumpulkan dan mengorganisasi informasi.
3. Affective competence, yaitu kompetensi dalam berempati dengan karyawan lain dan dalam menyelesaikan konflik.
4. Symbolic competence, yaitu kompetensi dalam konseptualisasi organisasi sebagai suatu sistem.

Rincian 12 (dua belas) kompetensi kinerja umum tersebut digunakan dalam menganalisa kompetensi pegawai di dalam suatu organisasi untuk menentukan dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Analisis kebutuhan pelatihan

tersebut haruslah dilengkapi dengan analisis kebutuhan yang terintegrasi dan terfokus pada integrative competence yang dibutuhkan dalam kompleksitas dan ketidakpastian, pada tingkatan pekerjaan yang lebih tinggi dan yang berhubungan dengan lingkungan yang semakin kompleks.

Secara teoritis terdapat beberapa jenis kompetensi yang dikemukakan beberapa ahli (Prihadi 2004 : 115) misalnya mengklasifikasikan jenis kompetensi berdasar klaster. Klaster kompetensi merupakan sebuah himpunan dimensi kompetensi yang paling berkaitan erat, lazimnya tiga hingga lima dimensi perkelompok.

Spencer & Spencer (1993) sebagaimana tertuang di dalam Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan PNS (2003 : 11) dalam buku Noor Fuad dan Gofur Ahmad (2009 ; 30) mengatagorikan jenis kompetensi dalam karakteristik utama (*threshold competencies*) dan karakteristik faktor-faktor pembeda (*differentiating competencies*).

Kompetensi yang dipakai peneliti berupa karakteristik utama yang berupa pengetahuan dan keahlian dasar yang di hitung dalam Model Generik Kompetensi dengan 12 (dua belas) dimensi yang dikelompokkan ke dalam klaster inti sebagai dasar penilaian kebutuhan kompetensi yang terfokus pada integrative competence. (Spencer & Spencer : 1993 : 163). Kompetensi generik merupakan kumpulan data kompetensi yang berhubungan dengan perilaku dan pekerjaan yang menyediakan sebuah kerangka konseptual. (R. Palan : 2008 : 41)

Untuk menganalisis pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan pelatihan pemeriksa permohonan HKI dilakukan dengan mengelompokkan berbagai standar kompetensi dengan mengacu pada management competencies clock yang menjadi dasar (dimensi) di dalam menganalisis kebutuhan 12 (dua belas) kompetensi dan diturunkan menjadi kelompok inti. Kelompok inti yang lebih spesifik inilah yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi.

Tabel 2.1 Pengelompokan Kompetensi

Weight	Competency
1. Achievement Orientation	Measure performance Improves outcomes Sets challenging goals Innovates
2. Impact and Influence	Uses direct persuasion, fact and figure
3. Conceptual Thinking	Recognize key actions Makes connections and pattern
4. Analytical Thinking	Anticipates obstacles Break problem apart systematically Makes logical conclusions Sees consequences
5. Initiative	Persists in problem solving Address problem before asked to
6. Self-Confidence	Expresses confidence in own judgment Seeks challenges and independence
7. Interpersonal Understanding	Understand attitude Interests
8. Concern for Order	Seek clarity of roles and information Check quality of work or information Keep records
9. Information-Seeking	Contacts many different sources Reads journals
10. Teamwork and Cooperation	Solicits input Credits others
11. Expertise	Expand and uses technical knowledge Share expertise
12. Customer Service Orientation	Discovers and meets underlying needs

Sumber : Kamus Kompetensi dalam penerapan model generik untuk kontribusi individu (Spencer and Spencer, 1993 : 163)

Dari Pengelompokan Kompetensi diturunkan kompetensi untuk Pemeriksa Pangkat Madya, Muda dan Pertama. Dimana pemeriksa desain industri pada Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rabasia Dagang Ditjen HKI, Departemen Hukum dan HAM RI tidak mengenal pangkat pemeriksaan yang dikarenakan tugas pemeriksa desain industri masih pejabat struktural bukan pejabat fungsional

Kompetensi untuk Pemeriksa Desain Industri adalah sebagai berikut:

1. Mampu membuat skala prioritas untuk pekerjaan yang akan dilakukan.
2. Mampu mengelola waktu serta mampu mengevaluasi diri untuk meningkatkan potensi diri.
3. Mampu membimbing pemeriksa dalam usaha peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui pemberian saran, kritik, dukungan dan umpan balik.
4. Mampu mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan kewenangan dan prosedur yang ada.
5. Menghargai kinerja pemeriksa dan bekerja sama untuk meningkatkan kinerja dalam unit organisasinya.
6. Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan.
7. Memahami bahasa Inggris dengan baik.
8. Mampu mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas serta meningkatkan kepuasan terhadap pengguna jasa.
9. Mampu membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang didelegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan.
10. Mampu mengambil data (penelusuran) yang relevan dan terbaru untuk melaksanakan pemeriksaan.
11. Memahami dan mampu menganalisa seluruh data (informasi) untuk digunakan dalam memberi keputusan.
12. Mampu mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan proses pengambil keputusan pemeriksaan.
13. Mampu menyeleksi informasi yang diterima untuk digunakan dalam pemeriksaan.
14. Memahami tolak ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu informasi yang diperoleh untuk melakukan pemeriksaan.
15. Mampu membuat rencana kerja yang spesifik, realistis dan terukur sesuai dengan kebutuhan.

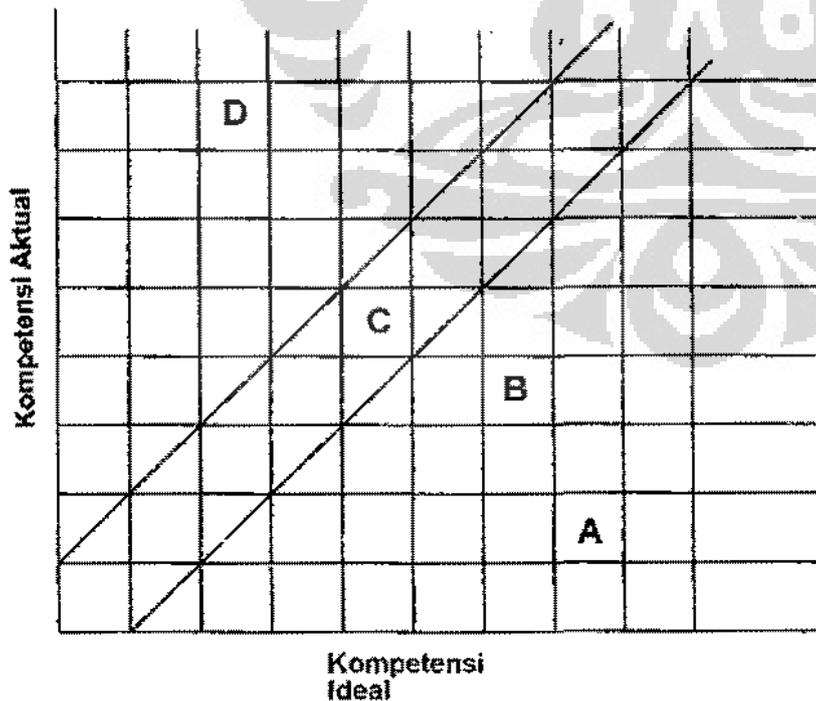
16. Mampu melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan . menyelaraskan perubahan dengan kemampuan sumber daya yang ada.
17. Memahami peraturan perundangan sesuai bidang unit organisasi.
18. Memahami sistim pemeriksaan untuk mengkaji dan menyelesaikan masalah dalam pemeriksaan.
19. Mampu menganalisa data-data yang ada untuk digunakan jadi pendukung dalam pengambil keputusan dalam pemeriksaan.
20. Memahami penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Microsoft office dan internet.
21. Mampu melakukan evaluasi kinerja di unit organisasinya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.
22. Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan/perkembangan kebijakan kepada pimpinan.
23. Mampu menemukan cara yang lebih mudah dan cepat untuk menyelesaikan tugas.
24. Mampu mengimplementasikan sistem pemeriksaan di unit organisasi.
25. Memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan perkembangan teknologi sesuai dengan bidang di unit organisasinya.
26. Mampu mengendalikan diri dan orang lain dalam situasi yang penuh tekanan dan bersikap sabar dan berpikir jernih dan positif.
27. Mampu memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi.
28. Mampu membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota di unit organisasi.
29. Mampu melaksanakan cara belajar yang efektif di unit organisasi.
30. Mampu mengidentifikasi perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan organisasi.

Deskripsi mengenai pemetaan kompetensi didasarkan pada alat ukur yang berasal dari pernyataan yang diajukan kepada responden dan hasil pernyataan tersebut dibuat tingkatan-tingkatan penguasaannya. Tingkat penguasaan ini ditentukan dengan *Integrity Incorporated* tahun 1993 digolongkan menjadi empat klasifikasi kompetensi yaitu :

- *Introductory*, nilai antara 0 - 3,9, yang mencerminkan individu hanya memiliki pemahaman yang dangkal mengenai perilaku ini, merasa tidak perlu terlibat dalam perilaku ini atau memutuskan untuk terlibat dalam perilaku ini.
- *Exploratory*, nilai antara 4-6, yang berarti bahwa individu masih berusaha untuk memahami perilaku ini, merasakan sedikit kebutuhan untuk terlibat dalam perilaku ini, tapi memilih untuk tidak terlibat di dalamnya secara tetap.
- *Comfort*, nilai antara 6,1 - 8, yang menunjukkan bahwa individu memahami dengan baik perilaku ini, seringkali melakukan kegiatan ini, tapi tidak yakin bisa melaksanakannya secara efektif.
- *Mastery*, nilai antara 8,1 - 10, yang menunjukkan kemampuan pegawai untuk memahami perilaku ini, memiliki keyakinan untuk melaksanakannya dengan efektif dan memutuskan untuk terlibat di dalamnya secara tetap.

Selain dilakukan pengelompokan kompetensi seperti tersebut di atas maka untuk menganalisis kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan pemeriksa permohonan HKI juga menggunakan diagram kebutuhan pelatihan Mc.Cann yang akan menunjukkan kompetensi aktual dan kompetensi ideal. Seperti digambarkan pada Gambar. 3.4

Gambar 2.4. Diagram Kebutuhan Pelatihan



Sumber: THAT Mc Cann

Keterangan:

Bidang A = Kebutuhan Pelatihan Kritis

Bidang B = Perlu Pelatihan Tetapi tidak Mendesak

Bidang C = Pelatihan Cukup

Bidang D = Pengembangan Karir

2.3. Pengkajian Kebutuhan Pelatihan

Pengkajian kebutuhan pelatihan atau Training Need Assesment adalah kegiatan analisis yang dilakukan dalam upaya memahami problem iklim kinerja organisasi dan individu atau teknologi baru yang berkaitan dengan kemampuan sumber daya manusia yang tersedia serta menyusun pelatihan. (Sudarmanto : 2009 : 232). Pengkajian tersebut (*Training Need Assesment*) dilaksanakan pada awal sebelum pelatihan dilaksanakan dan diawali dengan suatu riset diagnosis terhadap permasalahan kinerja organisasi.

Untuk dapat melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dengan baik dan benar, tentu harus diawali dengan pemahaman yang benar dan menyeluruh terhadap pegawai, baik potensi dasar maupun kemampuan *skill* yang dimiliki maupun problema pegawai dalam lingkungan kerja. Selanjutnya mendesain bentuk pelatihan untuk dapat kualitas sumber daya manusia sesuai dengan tujuan organisasi.

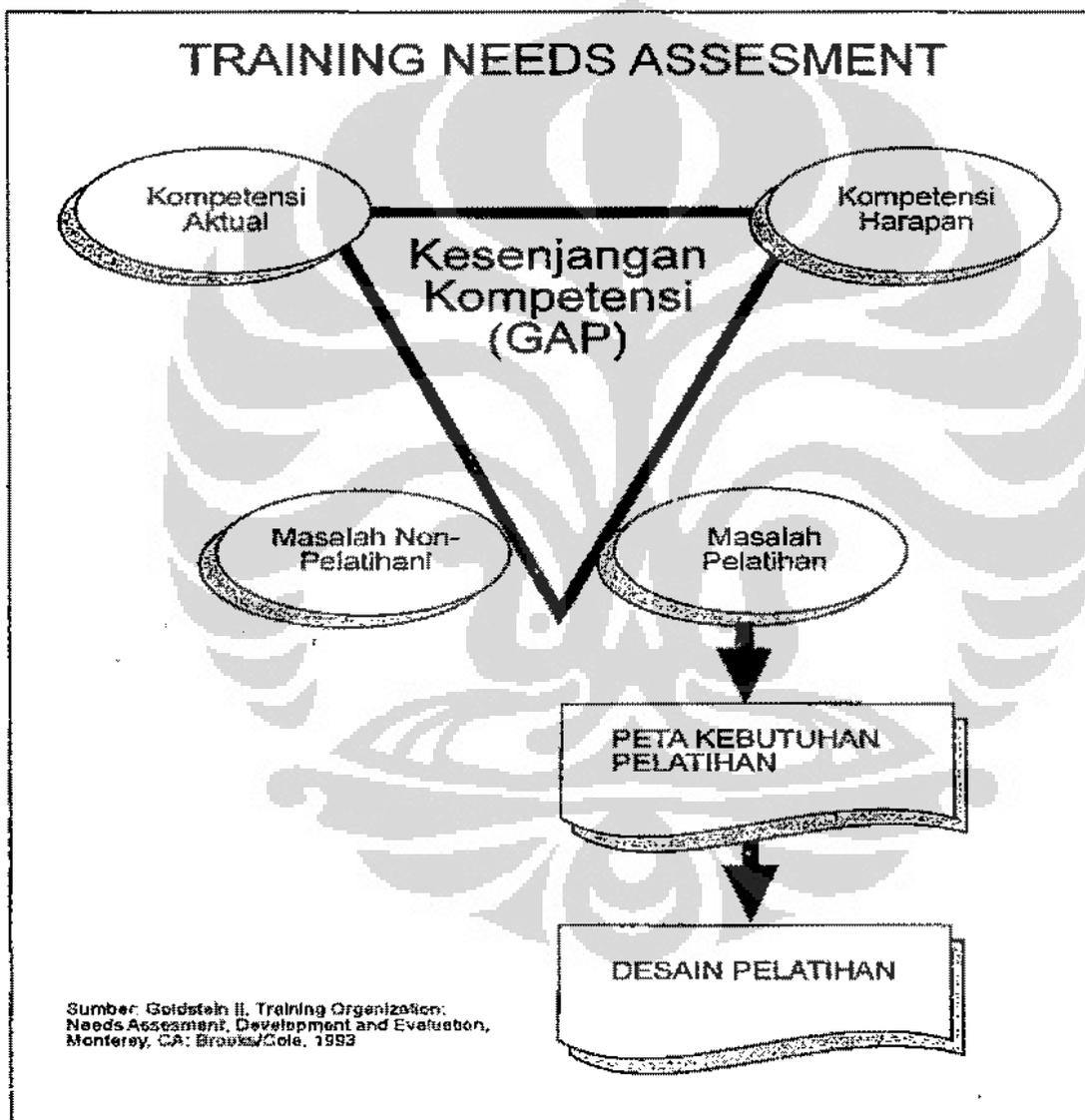
Penyusunan dan mengimplementasikan program pelatihan terdiri dari tahapan penilaian (*Training Needs Assessment*) tahapan pelatihan dan pengembangan dan tahapan evaluasi. Tahapan penilaian (*Training Needs Assessment*) merupakan tahap yang paling penting dalam proses pelatihan Goldstein (1993:33).

Apabila suatu organisasi tidak secara akurat menentukan kebutuhannya proses pelatihan akan diarahkan secara tidak tepat. Tahap penilaian tersebut berguna sebagai pondasi bagi keseluruhan upaya pelatihan dan merupakan tahap yang paling penting dalam proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan sehingga apabila tahap penilaian tidak dilaksanakan dengan tepat maka program pelatihan secara keseluruhan akan memiliki imbas kecil dalam mencapai tujuannya.

Tahap awal dan terpenting dari pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan adalah tahap analisis penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assessment*) yang berfokus pada- kebutuhan pelatihan apa yang direncanakan. *Training Needs Assessment*

berupaya mengidentifikasi kesenjangan dari kompetensi dan kinerja yang sudah ada dengan kompetensi dan kinerja yang seharusnya terpenuhi dan apakah kesenjangan tersebut merupakan permasalahan yang dapat diatasi dengan pelatihan atau tidak. Untuk lebih mengetahui gambaran yang jelas atas masalah pelatihan dan masalah non-pelatihan dapat dilihat pada Gambar 2.5.

Gambar 2.5. Training Need Assesment



Tujuan Training Needs Assessment menurut Swist CMC.SPHR, artikel (2002:1) Training Needs Assessment adalah sebagai berikut:

1. Menentukan jenis pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai;
2. Menentukan jenis pelatihan yang dapat meningkatkan / memperbaiki kinerja pegawai.
3. Menentukan apakah pelatihan akan mempengaruhi kinerja pegawai.
4. Membedakan antara kebutuhan pelatihan yang ada dengan permasalahan organisasi.
5. Menghubungkan antara kinerja pegawai dengan tujuan organisasi.

Pelatihan (*training*) menurut Noor Fuad dan Gofur Ahmad (2009 : 70) yang mengutip dari *Byars and Rue* (2000 : 210) mengartikan bahwa pelatihan sebagai proses pembelajaran yang melibatkan sejumlah pencapaian ketrampilan, konsep, aturan, ataupun perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai kondisi tersebut pelaksanaan pelatihan seharusnya diarahkan pada penyelesaian ataupun pencapaian sasaran organisasi.

Analisa kebutuhan pelatihan merupakan penilaian terhadap kebutuhan pelatihan yang berfokus pada siapa yang harus dilatih dari jenis latihan yang dibutuhkan. Untuk menentukan jenis latihan yang dibutuhkan, maka penelitian ini berupaya mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang ada atau aktual dengan kompetensi yang seharusnya terpenuhi atau ideal dengan tetap memperhatikan permasalahan yang ada.

Dalam kerangka pelatihan yang berbasis kompetensi, Spencer & Spencer (1993) mengemukakan 4 teori metode pembelajaran yang dapat digunakan, yaitu :

1. Teori pendidikan pengalaman orang dewasa (*adult experiential education theory*)
2. Pemerolehan motivasi (*motivation acquisition*)
3. Pembelajaran sosial (*social learning*)
4. Perubahan yang diarahkan diri sendiri (*self-directed change*)

Pelatihan-pelatihan tersebut diberikan dalam bentuk pelatihan peningkatan ketrampilan manajemen, berpikir kreatif, pekerjaan aktual dan lain-lain. Sementara bentuk non pelatihan berupa pengembangan kepada arah pembinaan, seperti :

- *Coaching* merupakan pembinaan berdasarkan problem kerja yang dihadapi dalam pencapaian standar kerja.
- *Counseling* merupakan upaya membantu seseorang untuk memahami masalah yang dihadapi.
- *Mentoring* merupakan upaya pengembangan dengan tujuan memberikan wawasan sehingga bisa diterapkan dalam pekerjaannya.

- *Motivating* merupakan upaya memberikan motivasi atau dorongan agar dapat bekerja lebih baik lagi. (Sudarmanto : 2009 : 237)

Pada Training Needs Assesment ini memerlukan tiga tipe analisis yaitu :

Tipe pertama : Analisis Organisasional yang mencoba menjawab pertanyaan di mana sebaiknya dilakukan titik berat pelatihan di dalam organisasi dan faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhi pelatihan. Analisis organisasional bertujuan untuk menyelaraskan tujuan pelatihan dengan faktor-faktor berupa : tujuan organisasi itu sendiri, sumber daya yang tersedia, alokasi sumber-sumber daya serta hambatan-hambatan yang mungkin akan ditemui (Goldstein, 1993 :33). Beberapa hal yang dapat dianalisis dalam organisasi yang berkaitan dengan *Training Needs Assesment* dalam penyusunan program pelatihan dapat meliputi (Salas,2001: 1):

- a. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi sumber daya ; manusia dalam peningkatan lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan.
- b. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi sumber daya manusia dalam upaya mengelola pengetahuan secara efektif.
- c. Bagaimana pengaruh konteks organisasi terhadap strategi sumber daya manusia dalam menentukan strategi organisasi yang terbaik dalam pembelajaran dan pelatihan.

Tipe kedua : Analisis Operasional adalah proses menentukan perilaku yang dituntut dari pemegang jabatan dan standar-standar kinerja yang mesti dipenuhi. Analisis operasional sangat tergantung pada kompetensi seorang ahli untuk menentukan perilaku-perilaku yang tepat dan kuantitas serta kualitas perilaku-perilaku tersebut untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Analisis operasional sangat mirip dengan analisis pekerjaan, tetapi analisis operasional terpusat pada karyawan, bukan pada pekerjaan. Analisis ini terpusat pada apa yang harus dilakukan seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

Nilai dari analisis operasional adalah bahwa analisis ini tidak hanya menentukan sasaran-sasaran pelatihan, tetapi juga mengindikasikan apa yang akan menjadi kriteria untuk menilai efektivitas pelatihan. Analisis ini meliputi:

- a. Suatu pengumpulan secara sistematis informasi yang menggambarkan secara rinci bagaimana pekerjaan dilaksanakan.
- b. Standar-standar kinerja untuk pekerjaan tersebut dapat ditentukan.
- c. Bagaimana tugas-tugas akan dilaksanakan untuk mencapai standar tersebut.

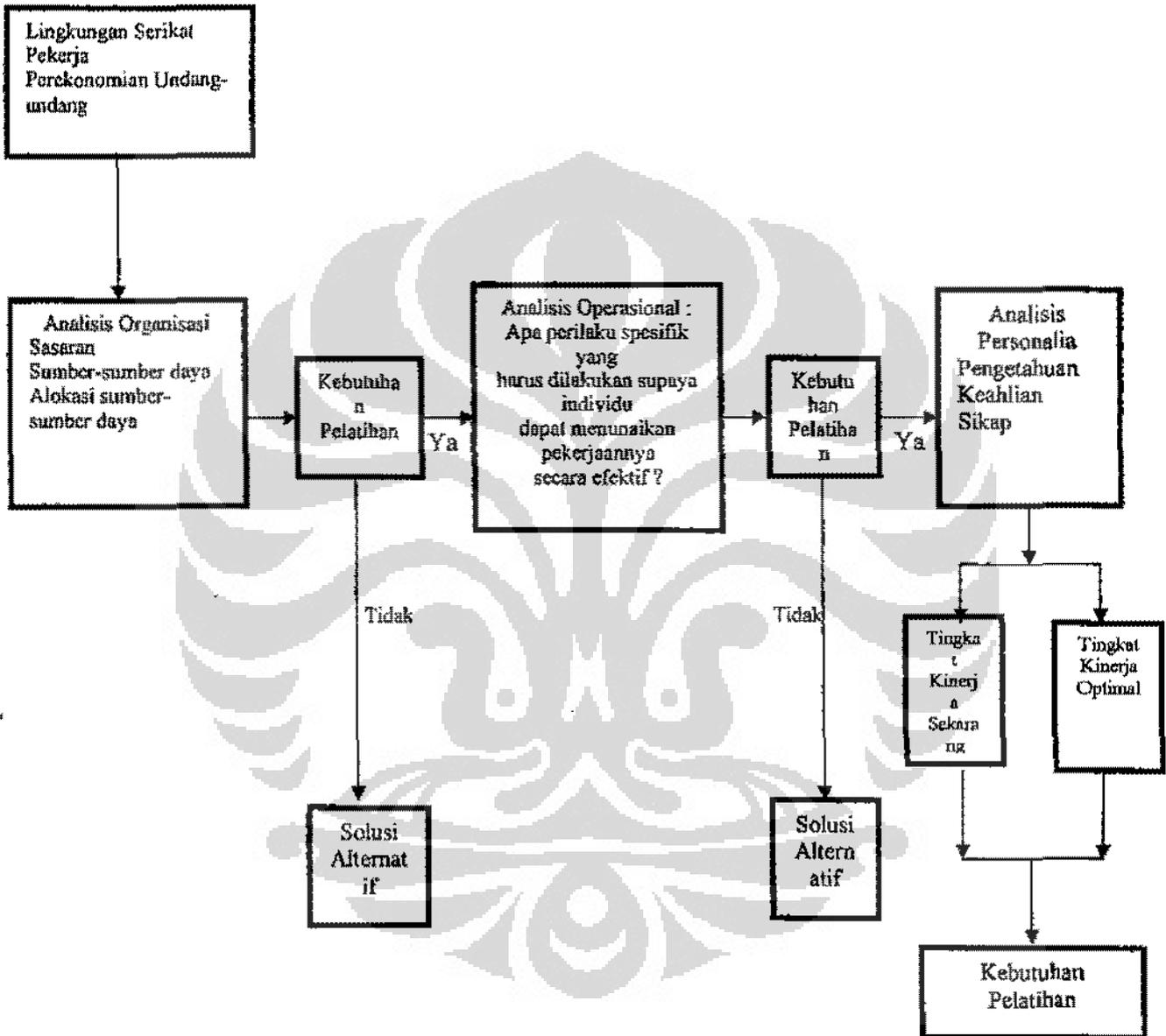
d. Pengetahuan, keahlian, kompetensi, dan karakteristik lainnya yang diperlukan bagi pelaksanaan tugas yang efektif.

Tipe ketiga : Analisa Personalia adalah berupaya mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan kerja dan organisasi yang teridentifikasi dengan karakteristik dari masing-masing karyawan. Perbedaan antara kinerja yang diharapkan dengan kinerja sesungguhnya dapat diatasi dengan kebutuhan pelatihan atau dengan kebutuhan bukan pelatihan.

Kinerja yang diharapkan dapat dilihat melalui tahapan analisis operasional dengan menentukan standar kinerja. Sedangkan kinerja sesungguhnya dapat dilihat melalui data kinerja individu, nilai diagnosa karyawan oleh supervisor, catatan kinerja, survei sikap, wawancara atau tes yang akhirnya dapat menunjukkan informasi mengenai kinerja aktual setiap karyawan yang dapat dibandingkan dengan tolak ufcur kinerja yang diharapkan. Kesenjangan antara kinerja aktual dan yang diharapkan dapat diatasi dengan pelatihan.

Fokus analisa personalia meliputi tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta pengetahuan, keahlian-keahlian dan kompetensi dalam melakukan suatu pekerjaan. Tujuan analisis personalia adalah memeriksa seberapa baik karyawan-karyawan melaksanakan pekerjaannya. Gambar 2.6 ini menunjukkan proses dari tiap tipe analisis penilaian kebutuhan pelatihan yang telah diuraikan di atas.

Gambar 2.6. Training Need Assesment



Sumber : Goldstein, Training in Organization, 1993 : 34

Tahapan - tahapan dalam penilaian kebutuhan pelatihan terdiri dari :

Pertama: Melakukan analisis kesenjangan

Tahap pertama adalah dengan melakukan perbandingan kinerja atau kompetensi aktual yang ada pada setiap pegawai di dalam organisasi dengan standar kinerja atau kompetensi yang telah ditetapkan. Sehingga dalam tahap pertama ini dilakukan analisis yang meliputi:

- a. Situasi saat ini, yaitu menentukan pengetahuan, keterampilan sikap dan kemampuan yang ada pada saat ini. Analisis pada situasi saat ini mencakup tujuan organisasi, iklim organisasi, serta lingkungan internal dan eksternal organisasi.
- b. Situasi yang diharapkan, yaitu mengidentifikasi kondisi yang diharapkan untuk keberhasilan para pegawai dan organisasi. Karena itu, analisis pada situasi ini berfokus pada standar pekerjaan atau tugas yang diperlukan termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai keberhasilan tersebut

Perbedaan atau kesenjangan yang terjadi antara analisis pada situasi saat ini dan pada situasi yang diharapkan dapat menghasilkan identifikasi terhadap kebutuhan tujuan dan sasaran yang diharapkan.

Hasil dari analisis kesenjangan dapat dianalisis lebih lanjut dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut Brinkerhoff (1987:40-47) :

- a. *Problems or Deficit*, yaitu apakah masalah kesenjangan tersebut dapat diatasi dengan kegiatan-kegiatan sumber daya manusia atau tidak ?
- b. *Impending Change*, yaitu apakah masalah kesenjangan tersebut disebabkan oleh adanya perubahan yang terjadi seperti adanya penerapan proses dan peralatan baru, persaingan ataupun perubahan staf pegawai ?
- c. *Opportunities* yaitu apakah terdapat kemungkinan adanya suatu keunggulan dari pelaksanaan program pelatihan?
- d. *Strengths* yaitu apakah terdapat kemungkinan para pegawai yang telah dilatih akan mampu menghasilkan keuntungan dari kekuatan organisasi yang ada ?
- e. *New Directions* yaitu apakah hasil dari program pelatihan dapat menghasilkan tingkatan kinerja yang lebih baik?
- f. *Mandated Training*, yaitu apakah terdapat faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan di dalam organisasi, seperti kebijakan manajemen ataupun peraturan pemerintah?

Kedua: Identifikasi skala prioritas dan kepentingan.

Hasil analisis kebutuhan yang dihasilkan pada tahap pertama haruslah diuji skala prioritas dan kepentingannya. Untuk melakukan hal tersebut dapat dilakukan berdasarkan Brinkerhoff (1987:40-47):

- a. Cost Effectiveness, yaitu perbandingan antara biaya dari permasalahan dengan biaya yang akan dikeluarkan dari upaya penyelesaian masalah tersebut dengan melakukan cost-benefit analysis.
- b. Legal Mandates yaitu apakah terdapat peraturan-peraturan yang membutuhkan penyelesaian masalah tersebut.
- c. Executive Pressure yaitu apakah terdapat harapan atau keinginan dari puncak pimpinan terhadap penyelesaian masalah.
- d. Population yaitu seberapa banyak pihak yang akan terlibat dalam upaya penyelesaian masalah,
- e. Customer, yaitu apakah terdapat harapan dan permintaan dari konsumen terhadap penyelesaian masalah.

Ketiga: Identifikasi penyebab permasalahan kinerja

Identifikasi penyebab permasalahan kinerja dapat dilakukan melalui analisis terhadap:

- a. Apakah pekerjaan telah dilakukan secara efektif oleh para pegawai ?
- b. Apakah para pegawai telah benar-benar mengetahui pekerjaan mereka sehingga, pada tahapan ini, dilakukan analisis terhadap seluruh pegawai dan pekerjaan-pekerjaan mereka serta organisasi itu sendiri baik pada situasi saat ini maupun untuk persiapan situasi mendatang?

Keempat: Identifikasi kemungkinan penyelesaian masalah dan kemungkinan pengembangan.

Apabila dari tahap identifikasi penyebab permasalahan kinerja ternyata menunjukkan hasil bahwa para pegawai tidak melakukan pekerjaan secara efektif, maka perlu diupayakan pemecahan masalah tersebut. Upaya pemecahan masalah dapat berupa:

- a. Program Pelatihan yang diberikan apabila penyebab permasalahan kinerja disebabkan oleh masalah yang berkaitan dengan pengetahuan.
- b. Program Pengembangan apabila penyebab permasalahan kinerja tidak disebabkan oleh masalah kurangnya pengetahuan yang dimiliki, melainkan disebabkan oleh perubahan-

perubahan yang sifatnya sistematis. Program pengembangan ini dapat berupa perencanaan strategis ataupun restrukturisasi organisasi.

2.4. Pelatihan dan Pengembangan.

Pengertian pelatihan berbeda dengan pengertian pengembangan sebagaimana dikemukakan Handoko (1992:104) bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan sekarang. Pengembangan dimaksudkan menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang, pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Bernardin (1993:89) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses untuk membarut tenaga kerja dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, meningkatkan kinerja pegawai dalam hubungan dengan pekerjaannya. De Cenzo dan Robbia (1996:89) merumuskan pengertian pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan operasional.

Selanjutnya Nawawi (2000:208) mendefinisikan pelatihan sebagai program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi, selain itu juga pandangan Andrew E. Sikula dalam Marignegara (2000:44) yang mendefinisikan pelatihan sebagai suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis sebagai tujuan yang terbatas sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.

Menurut Alwi (2001:216) perbedaan istilah pelatihan dan pengembangan yaitu pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sumber daya manusia organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu, sasarannya peningkatan kinerja individu dalam jabatan atau fungsinya saat ini. Sedangkan pengembangan cenderung bersifat formal menyangkut kemampuan dan keahlian individu

yang harus dipersiapkan bagi kepenlingan jabatan yang akan datang dan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kompetensi, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan, pelatihan diarahkan untuk membantu pegawai menunaikan pekerjaan mereka saat ini secara lebih baik, pelatihan berfokus pada bagaimana memberikan keahlian-keahlian dan pengetahuan yang akan memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat. Karena itu pelatihan dilakukan secara sistematis untuk merubah perilaku secara langsung, untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan peningkatan keterampilan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihadapinya.

Pelatihan terdiri atas program-program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja pada tingkat individu, kelompok, dan atau organisasi. Kinerja yang dimaksud dapat terlihat dari adanya perubahan yang dapat diukur dalam pengetahuan, keahlian sikap dan perilaku. Walker James W menjelaskan pelatihan memberikan bantuan kepada pekerja mempelajari pekerjaannya yang berkaitan dengan keterampilan dan memperoleh pengetahuan yang akan membantu mereka memperbaiki kinerja mereka dan tujuan organisasi selanjutnya Mondy (1993:273).

Demikian pula pendapat yang dikemukakan oleh Leonard Nodler yang disitir oleh Dugan Loird (1982:9) dalam bukunya *"Approach to Training and Development"* sebagai berikut: *"Training is what we 've describe"*

...Those activities which are designed to improve human performance on the job, the employee is presently doing or is being hired to do, education is those human resource development activities which are designed to improve in a specified direction and beyond (he job now held.

Pernyataan tersebut mengatakan bahwa pelatihan ditujukan untuk penyempurnaan kemampuan dan produktivitas pekerja dalam menjalankan tugasnya saat ini dan pendidikan adalah kegiatan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang bertujuan menyempurnakan kepentingan yang lebih luas pada diri pekerja tersebut di luar tugas yang sedang dihadapi saat ini.

Tujuan utama pelatihan yaitu memperbaiki kinerja, menyesuaikan keahlian pegawai dengan kemajuan teknologi mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru agar memiliki

kompetensi dalam melakukan pekerjaan membantu memecahkan permasalahan operasional mempersiapkan pegawai untuk promosi mengorientasikan pegawai terhadap organisasi dan memenuhi kebutuhan pribadi. Manfaat program pelatihan untuk meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai menciptakan sikap loyalitas dan kerjasama yang menguntungkan memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia, mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja dan membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

2.5. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kesenjangan kompetensi umum, kompetensi teknis dan kompetensi khusus menurut standar kompetensi umum oleh BKN untuk pejabat struktural eselon II, III dan IV. Kompetensi-kompetensi yang digunakan adalah kompetensi umum untuk eselon II dengan 19 jenis kompetensi, eselon III dengan 15 jenis kompetensi dan eselon IV dengan 13 jenis kompetensi. Kompetensi khusus untuk eselon -II, III dan IV dengan 39 jenis kompetensi. Kompetensi Teknis untuk eselon II, III dan IV dengan 12 jenis kompetensi. Penentuan kompetensi aktual kemudian diukur dengan menggunakan sistem menurut *Entegrys Incorporate* (1993), Penentuan kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan dengan menggunakan diagram kebutuhan pelatihan Mc. Cann yang menunjukkan kompetensi aktual dan kompetensi ideal. Penelitian dilakukan oleh peneliti Rachmat Prio Sutarjo dengan judul: Analisis Pemetaan Kompetensi dan Penilaian Kebutuhan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural Eselon II, III dan IV pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Pemasarakatan.

Penelitian lain tentang Kompetensi Pemeriksa Hak Kekayaan Intelektual Depertemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI. Kompetensi-kompetensi yang digunakan adalah kompetensi umum untuk pejabat pemeriksa paten dan merek dengan 12 jenis kompetensi. Penentuan kompetensi aktual kemudian diukur dengan menggunakan sistem menurut *Entegrys Incorporate* (1993). Penentuan kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan dengan menggunakan diagram kebutuhan pelatihan Mc.Cann yang menunjukkan kompetensi aktual dan kompetensi ideal. Penelitian dilakukan oleh dengan peneliti Abdi Saputra Sembiring dengan judul : Kajian Kompetensi Pemeriksa Hak Kekayaan Intelektual Depertemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

BAB III

GAMBARAN UMUM

3.1. Sejarah Hak Kekayaan Intelektual

Peraturan Perundang-undangan dibidang Hak Kekayaan Intelektual di Indonesia telah ada sejak tahun 1840-an. Pemerintah Hindia Belanda memperkenalkan Undang-Undang pertama mengenai perlindungan HKI pada tahun 1844. Sementara pelayanan jasa hukum di bidang Hak Kekayaan Intelektual (HKI) di Indonesia sudah ada sejak zaman Belanda tersebut yaitu untuk pertama kalinya didaftar merek no. 1 (satu) oleh *Hulpbureau Voor den Industrieelen Eigendom* pada tanggal 10 Januari 1894 di Batavia.

Selanjutnya pemerintah Hindia Belanda mengundangkan Undang-Undang Merek (1885), Undang-Undang Paten (1910), dan Undang-Undang Hak Cipta (1912). Pada waktu itu Indonesia masih bernama *Netherlands East-Indies* telah menjadi anggota *Paris Convention for the Protection of Industrial Property* sejak tahun 1888, anggota *Madrid Convention* dari tahun 1893 s/d 1936, dan anggota *Bern Convention for the protection of Literary and Artistic Work*; sejak tahun 1914.

Berdasarkan *Reglement Industrieelen Eigendom* 1912 Stbl. 1912-545 jo 1913-214, yang melakukan pendaftaran merek di Indonesia adalah *Hulpbureau Voor den Industrieelen Eigendom* di bawah *Department Van Justitie* yang waktu itu hanya khusus menangani pendaftaran merek. Kemudian berdasarkan Stbl. 1924 no. 576 ayat 2 ruang lingkup tugas meliputi pula bidang perindustrian.

Pendudukan Jepang di Indonesia (1942-1945), semua peraturan perundang-undangan di bidang Hak Kekayaan Intelektual tersebut masih berlaku. Akan tetapi tidak banyak informasi tentang perubahan perlindungan hukum kepada masyarakat tentang Hak Kekayaan Intelektual.

Dalam masa kemerdekaan Republik Indonesia, undang-undang Hak Kekayaan Intelektual masih berlaku, sesuai dengan Pasal II Aturan Peralihan Undang-undang Dasar 1945, Stbl. 1924 no. 576 masih berlaku dengan perubahan nama menjadi Kantor

Milik Kerajinan. Pada tahun 1947 Kantor Milik Kerajinan pindah ke Surakarta dan pada tanggal 9 Oktober 1947 berubah namanya menjadi Kantor Milik Perindustrian.

Pada masa pemerintahan RIS Kantor Milik Perindustrian pindah ke Jakarta. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.60 tahun 1948 tentang lapangan pekerjaan, susunan, pimpinan dan tugas kewajiban Kementerian Kehakiman yang meliputi pula Kantor Milik Perindustrian, Kantor Milik Perindustrian terdiri atas:

- Bagian Pendaftaran Cap Dagang.
- Bagian Perlindungan atas Pendapatan-pendapatan Baru (*Octrooi*).

Pada tanggal 11 Oktober 1961 Pemerintah RI mengundang UU No.21 tahun 1961 tentang Merek Perusahaan dan Merek Perniagaan (UU Merek 1961) untuk mengganti Undang-Undang Merek Kolonial Belanda. Undang-Undang Merek 1961 yang merupakan undang-undang Indonesia pertama di bidang HKI yang mulai berlaku tanggal 11 November 1961. penetapan Undang-Undang Merek 1961 dimaksudkan untuk melindungi masyarakat dari barang-barang tiruan / bajakan.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman tanggal 12 Pebruari 1964 no. J.S. 4/4/4 tentang Tugas dan Organisasi Departemen Kehakiman, yang disempurnakan dengan Keputusan Menteri Kehakiman No. J.S.4/4/24 tanggal 27 Juni 1955 tentang Tugas dan Organisasi Departemen Kehakiman, nama Kantor Milik Perindustrian diganti menjadi Direktorat Urusan Paten yang bertugas menyelenggarakan peraturan-peraturan mengenai perlindungan penemuan dan penciptaan.

Dengan demikian, sesuai dengan Keputusan Menteri Kehakiman tersebut Direktorat Urusan Paten tidak saja menangani urusan bidang merek dan bidang paten tetapi juga menangani bidang hak cipta.

Tahun 1966, Presidium Kabinet mengeluarkan keputusan No. 75/U/Kep/11/1966 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian tugas Departemen. Dalam Keputusan ini Direktorat Urusan Paten berubah menjadi Direktorat Paten, Direktorat Jenderal Pembinaan Badan Peradilan dan Perundang-undangan, yang terdiri dari:

- Dinas Pendaftaran Merek
- Dinas Paten
- Dinas Hak Cipta

Pada tahun 1969 melalui Keputusan Presiden No. 39 Tahun 1969 dibentuk Direktorat Jenderal Pembinaan Badan-badan Peradilan. Dengan dibentuknya Direktorat Jenderal yang baru tersebut, Direktorat Jenderal Pembinaan Badan badan Peradilan dan Perundang-undangan dipecah menjadi Direktorat Jenderal Pembinaan Badan-badan Peradilan dan Direktorat Jenderal Pembinaan Hukum yang mencakup Direktorat Paten.

Selanjutnya Direktorat Jenderal Pembinaan Hukum mengalami perubahan antara lain dengan Keputusan Presiden RI no. 45 tentang susunan Organisasi Departemen. Kedua Keputusan Presiden RI di atas berubah beberapa kali diubah yang selanjutnya dijabarkan dalam keputusan Menteri Kehakiman tertanggal 16 April 1975, No.Y.S. 4/3/7. Tahun 1975 Direktorat Paten berubah menjadi Direktorat Paten dan Hak Cipta di bawah Direktorat Jenderal Hukum dan Perundang-undangan. Susunan Direktorat Paten dan Hak Cipta meliputi:

- Bagian Tata Usaha
- Sub Direktorat Merek
- Sub Direktorat Paten
- Sub Direktorat Hak Cipta
- Sub Direktorat Hukum Perniagaan dan Industri
- Sub Pendaftaran Lisensi dan Pengumuman

Pada tanggal 10 Mei 1979, Indonesia meratifikasi Konvensi Paris (Paris Convention for the protection of Industria Property (Stockholm Revision 1967) berdasarkan Keputusan Presiden No.24 tahun 1979, partisipasi Indonesia saat itu belum penuh karena Indonesia membuat pengecualian (reservasi) terhadap sejumlah ketentuan, yaitu Pasal 1 s/d 12 dan Pasal 28 ayat (1).

Pada tanggal 12 April 1982 Pemerintah mengesahkan UU No.6 tahun 1982 tentang Hak Cipta untuk menggantikan Undang-Undang Hak Cipta peninggalan Belanda. Pengesahan UU Hak Cipta 1982 dimaksudkan untuk mendorong dan melindungi penciptaan, penyebarluasan hasil kebudayaan di bidang karya ilmu, seni dan sastra serta mempercepat pertumbuhan kecerdasan kehidupan bangsa.

Tahun 1986 dapat disebut sebagai awal era modern sistem HKI di Indonesia. Pada tanggal 23 Juli 1986 Presiden RI membentuk sebuah tim khusus di bidang HKI melalui keputusan No.34 / 1986 (tim ini lebih dikenal dengan sebutan Tim Keppres 34). Tugas utama tim Keppres 34 adalah mencakup penyusunan kebijakan nasional di

bidang HKI, perancangan peraturan perundang-undangan di bidang HKI dan sosialisasi system HKI di kalangan instansi pemerintah terkait, aparat penegak hukum dan masyarakat luas. Tim Keppres 34 selanjutnya membuat sejumlah terobosan, antara lain dengan mengambil inisiatif baru dalam menangani perdebatan nasional tentang perlunya sistem paten di Indonesia. Setelah Tim Keppres 34 merevisi kembali RUU Paten yang telah diselesaikan pada tahun 1982, akhirnya pada tahun 1989 pemerintah mengesahkan Undang-Undang Paten.

Pada tanggal 19 September 1987 pemerintah RI mengesahkan UU No.7 tahun 1987 sebagai perubahan atas UU No. 12 tahun 1982 tentang Hak Cipta. Dalam penjelasan UU No.7 tahun 1987 secara jelas dinyatakan bahwa perubahan atas UU No. 12 tahun 1982 dilakukan karena semakin meningkatnya pelanggaran hak cipta yang dapat membahayakan kehidupan sosial dan menghancurkan kreativitas masyarakat.

Menyusuli pengesahan Undang-Undang No.7 tahun 1987 Pemerintah Indonesia menandatangani sejumlah kesepakatan bilateral di bidang Hak Cipta sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang tersebut.

Perubahan struktur organisasi terakhir dari Direktorat Paten dan Hak Cipta adalah melalui Keputusan Presiden RI No. 32 Tahun 1988 tentang Perubahan Keputusan Presiden Nomor 15 Tahun 1982 tentang Susunan Organisasi Departemen. Berdasarkan Keputusan Presiden ini, unit eselon II Direktorat Paten dan Hak Cipta dipisahkan dari Direktorat Jenderal Hukum dan Perundang-undangan dan dikembangkan menjadi Direktorat Jenderal tersendiri dengan nama Direktorat Jenderal Hak Cipta, Paten dan Merek, (HCPM) yang mempunyai 1 (satu) jabatan eselon I yaitu Direktur Jenderal yang dan 4 (empat) eselon II yang terdiri dari :

- Sekretariat Direktorat Jenderal, dipimpin oleh Sekretaris Direktorat Jenderal.
- Direktorat Hak Cipta, dipimpin oleh Direktur Hak Cipta.
- Direktorat Paten, dipimpin oleh Direktur Paten.
- Direktorat Merek, dipimpin oleh Direktur Merek.

Pada tanggal 13 Oktober 1989, Dewan Perwakilan Rakyat menyetujui RUU tentang Paten, yang selanjutnya disahkan menjadi UU no.6 tahun 1989 tentang Paten oleh Presiden RI pada tanggal 1 November 1989 dan mulai berlaku pada tanggal 1 Agustus 1991, pengesahan Undang-Undang Paten 1989 mengakhiri perdebatan panjang tentang seberapa penting sistem paten dan manfaatnya bagi Indonesia.

Sebagaimana dinyatakan dalam pertimbangan UU Paten 1989, perangkat hukum dibidang Paten diperlukan untuk memberikan perlindungan hukum dan mewujudkan suatu iklim yang lebih baik bagi kegiatan penemuan teknologi. Hal ini disebabkan karena dalam pembangunan nasional secara umum dan khususnya disektor industri, teknologi memiliki peranan yang sangat penting. Pengesahan UU Paten 1989 juga dimaksudkan untuk menarik investasi asing dan mempermudah masuknya teknologi ke dalam negeri. Namun demikian, ditegaskan pula bahwa upaya untuk mengembangkan sistem HKI di Indonesia tidaklah semata-mata karena tekanan dunia internasional, namun juga karena kebutuhan nasional untuk menciptakan suatu sistem perlindungan Hak Kekayaan Intelektual (HKI) yang efektif.

Pada tanggal 28 Agustus 1992, Pemerintah RI mengesahkan Undang-Undang No. 19 tahun 1992 tentang Merek yang mulai berlaku pada tanggal 1 April 1993. UU Merek tahun 1992 menggantikan Undang-Undang Merek tahun 1961.

Pada tanggal 15 April 1994 Pemerintah Republik Indonesia menandatangani Final Act Embodying the result of the Uruguay Round of Multilateral Trade Negotiations yang mencakup Agreement on Trade Related Aspects of Intellectual Property Rights (Persetujuan TRIPS).

Pada tahun 1997 Pemerintah Republik Indonesia merevisi perangkat peraluran perundang-undangan di bidang HKI, yaitu Undang-Undang Hak Cipta 1987 jo. UU no.6 tahun 1982, Undang-Undang Paten 1989 dan Undang-Undang Merek 1992.

Kemudian berdasarkan keputusan Presiden RI no. 144 Tahun 1998 telah disetujui perubahan nama organisasi Direktorat Jenderal Hak Cipta, Paten dan Merek menjadi Direktorat Jenderal Hak atas Kekayaan Intelektual.

Sementara itu penambahan Direktorat dan nomenklaturnya diatur berdasarkan keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia No. M.03.PR.07.10 tahun 1999 yang organisasinya terdiri dari:

- Sekretariat Direktorat Jenderal
- Direktorat Hak Cipta, Topographi Sirkuit Terpadu dan Desain Produk
- Industri
- Direktorat Paten
- Direktorat Merek dan Rahasia Dagang

- Direktorat Kerjasama dan Pengembangan Informasi HKI.

Di penghujung tahun 2000, disahkan tiga Undang-Undang baru di bidang HKI, yaitu Undang-Undang no 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, Undang-Undang no. 31 tahun 2000 tentang Desain Industri, dan Undang-Undang no.32 tahun 2000 tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu.

Dalam upaya untuk menyelaraskan semua peraturan perundang-undangan di bidang HKI dengan persetujuan TRIPS, pada tahun 2001 Pemerintah Indonesia mengesahkan Undang-Undang no 14 tahun 2001 tentang Paten dan Undang-Undang no. 15 tahun 2001 tentang Merek. Kedua Undang-Undang ini menggantikan Undang-Undang yang lama dibidang terkait. Pada pertengahan tahun 2002 disahkan pula Undang-Undang no 19 tahun 2002 tentang Hak Cipta yang menggantikan Undang-Undang yang lama yaitu UU Hak Cipta 1987 jo. UU no.6 tahun 1982 dan berlaku efektif satu tahun sejak diundangkannya yaitu tahun sekitar tahun 2003.

Dalam Lampiran Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI no.M.09.PR.07.10 tahun 2007 tertanggal 20 April 2007, Struktur Organisasi untuk eselon I dan eselon II pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual sebagai berikut :

- 1 (satu) orang menduduki jabatan Eselon I Direktur Jenderal Hak Kekayaan Intelektual
- 6 (enam) orang menduduki jabatan Eselon II yaitu :
 - a. Sekretaris Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual
 - b. Direktur Merek
 - c. Direktur Paten
 - d. Direktur Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, dan Rahasia Dagang
 - e. Direktur Kerjasama dan Pengembangan Hak Kekayaan Intelektual
 - f. Direktur Teknologi dan Informasi

3.2. Visi dan Misi

Visi dan Misi Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual adalah :

- a. *Visi*, Terciptanya system HKI yang efektif dan kompetitif secara internasional dalam menopang pembangunan nasional.

b. *Misi*, yang canangkan oleh Ditjen HKI adalah :

- Mengelola system HKI dengan cara memberikan perlindungan, penghargaan dan pengakuan atas kreativitas.
- Mempromosikan teknologi, investasi yang berbasis ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi
- Merangsang pertumbuhan karya dan budaya yang inovatif dan inventif.

3.3. Perlindungan Hukum Atas Hak Kekayaan Intelektual

Perlindungan hukum atas Hak Kekayaan Intelektual yang dilindungi oleh Pemerintah adalah :

1. Hak Cipta (Undang-Undang no. 19 tahun 2002 tentang Hak Cipta)
2. Hak Merek (Undang-Undang no. 15 tahun 2001 tentang Merek)
3. Hak Paten (Undang-Undang no. 14 tahun 2001 tentang Paten)
4. Hak Desain Industri (Undang-Undang no. 31 tahun 2000 tentang Desain Industri)
5. Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu (Undang-Undang no. 32 tahun 2000 tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu)
6. Hak Rahasia Dagang (Undang-Undang no. 30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang).
7. Hak Varietas Tanaman (dikelola oleh Departemen Pertanian).

Direktorat Jenderal Hak Kekayaan intelektual melindungi 6 (enam) dari 7 (tujuh) perlindungan hukum Hak Kekayaan Intelektual yang dibagi dalam 3 (tiga) Direktorat Teknis (unit eselon II) yaitu :

1. Direktorat Merek
2. Direktorat Paten
3. Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, dan Rahasia Dagang.

3.3.1. Hak Cipta

Hak Cipta adalah hak eksklusif bagi pencipta atau penerima hak untuk mengumumkan atau memperbanyak ciptaannya atau memberi izin untuk itu dengan tidak mengurangi pembatasan-pembatasan menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Undang-Undang no. 19 tahun 2002 tentang Hak Cipta.

Pencipta adalah seseorang atau beberapa orang secara bersarna-sama yang atas inspirasinya melahirkan sesuatu ciptaan berdasarkan kemampuan pikiran, imajinasi, kecekatan, keterampilan atau keahlian yang dituangkan dalam bentuk yang khas dan bersifat pribadi Sementara pemegang Hak Cipta adalah pencipta sebagai pemilik hak cipta, atau pihak lain yang menerima hak tersebut dari pencipta, atau pihak lain yang menerima lebih lanjut hak dari pihak tersebut diatas.

Ciptaan adalah hasil setiap karya pencipta yang menunjukkan keasliannya dalam lapangan ilmu pengetahuan, seni atau sastra. Perlindungan suatu ciptaan timbul secara otomatis sejak ciptaan itu diwujudkan dalam bentuk yang nyata. Pendaftaran ciptaan tidak merupakan suatu kewajiban untuk mendapatkan perlindungan hak cipta, namun demikian, pencipta maupun pemegang hak cipta yang mendaftarkan ciptaan yang dapat dijadikan sebagai alat bukti awal di pengadilan apabila timbul sengketa dikemudian hari terhadap ciptaan tersebut.

Perlindungan Hak Cipta berlaku selama hidup pencipta dan terus berlangsung hingga 50 (lima puluh) tahun setelah pencipta meninggal dunia. Jika dimiliki 2 (dua) orang atau lebih, hak cipta berlaku selama hidup pencipta yang meninggal dunia paling akhir dan berlangsung hingga 50 (lima puluh) tahun sesudahnya. Perlindungan Hak Cipta meliputi :

- Buku, Pamflet, dan semua hasil karya tulis lain
- Drama, drama musikal, tari , koreografi
- Seni lukis, seni pahat, seni patung , batik, dll
- Lagu atau musik dengan atau tanpa teks
- Arsitektur, peta
- Ceramah, Kuliah pidato dan ciptaan sejenis lain
- Program komputer

Indonesia saat ini telah meratifikasi konvensi internasional di bidang hak cipta, yaitu :

- Berne Convention tanggal 7 Mei 1997 dengan keppres No. 18 Tahun 1997 dan dinotifikasikan ke WIPO pada tanggal 5 Juni 1997, Berne Convention tersebut berlaku efektif di Indonesia pada tanggal 5 September 1997
- WIPO Copyrights Treaty (WCT) dengan Keppres No. Tahun 1997.
- WIPO Performances and Phonogram Treaty (WPPT) dengan Keppres No.74 Tahun 2004.

3.3.2. Hak Merek

Merek adalah suatu "tanda" yang berupa gambar, nama, kata, huruf-huruf, angka-angka, susunan warna atau kombinasi dari unsur-unsur tersebut yang memiliki daya pembeda dan digunakan dalam kegiatan perdagangan barang dan jasa.

Merek Dagang adalah merek yang digunakan pada barang yang didagangkan oleh seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama atau badan hukum untuk membedakan dengan barang-barang sejenis lainnya. Sementara Merek Jasa adalah merek yang digunakan pada jasa yang diperdagangkan oleh seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama atau badan hukum untuk membedakan dengan jasa-jasa sejenis lainnya.

Dikenal juga merek Kolektif yaitu merek yang digunakan pada barang dan/atau jasa dengan karakteristik yang sama dengan diperdagangkan oleh beberapa orang atau badan hukum secara bersama-sama untuk membedakan dengan barang dan/atau jasa sejenis lainnya.

Perlindungan Merek diatur didalam Undang-Undang No.15 Tahun 2001 tentang Merek. Merek berfungsi sebagai :

- Tanda pengenal untuk membedakan hasil produksi yang dihasilkan seseorang atau beberapa orang secara bersama-sama atau badan hukum dengan produksi orang lain atau badan hukum lainnya.
- Sebagai alat promosi, sehingga menpromosikan hasil produksinya cukup dengan menyebut nama mereknya.
- Sebagai Jaminan atas mutu barangnya.

- Menunjukkan asal barang yang dihasilkan.

Yang dapat mengajukan pendaftaran merek adalah perorangan, badan hukum, beberapa orang atau badan hukum (kepemilikan bersama). Fungsi pendaftaran Merek adalah :

- Sebagai alat bukti bagi pemilik yang berhak atas merek yang didaftarkan
- Sebagai dasar penolakan terhadap merek yang sama keseluruhan atau sama pada pokoknya yang dimohonkan pendaftaran oleh orang lain untuk barang/jasa sejenis.
- Sebagai dasar untuk mencegah orang lain memakai merek yang sama keseluruhan atau sama pada pokoknya dalam peredaran untuk barang / jasa sejenis.

Perlindungan hukum terhadap merek terdaftar selama 10 tahun dan berlaku surut sejak tanggal penerimaan permohonan yang bersangkutan. Atas permohonan pemilik merek jangka waktu perlindungan merek terdaftar dapat diperpanjang setiap kali untuk jangka waktu yang sama.

Pernohonan pendaftaran merek melalui proses pemeriksaan formalitas (kelengkapan berkas) dan pemeriksaan substantif oleh pejabat fungsional pemeriksa merek, apakah merek tersebut telah terdaftar sebelumnya oleh pemilik lain atau belum. Merek dapat di daftar apabila tidak mempunyai kesamaan jenis, bentuk, dan tulisan dengan merek lain yang telah terdaftar sebelumnya pada DitjenHKI.

3.3.3. Hak Paten

Paten adalah Hak Eksklusif yang diberikan oleh negara kepada inventor atas hasil invensinya di bidang teknologi, yang untuk selama waktu tertentu melaksanakan sendiri invensinya tersebut atau memberikan persetujuan kepada pihak lain untuk melaksanakannya.

Invensi adalah ide seorang atau lebih penemu atau inventor yang dituangkan kedalam suatu kegiatan pemecahan masalah yang spesifik di bidang teknologi, dapat

berupa produk atau proses, atau penyempurnaan dan pengembangan produk atau proses. Inventor adalah seorang yang secara sendiri atau beberapa orang yang secara bersama-sama melaksanakan ide yang dituangkan ke dalam kegiatan yang menghasilkan invensi.

Pemegang paten adalah inventor sebagai pemilik paten atau pihak lain yang menerima lebih lanjut hak tersebut, yang terdaftar dalam daftar umum paten. Dalam permohonan paten dapat diajukan satu invensi, atau beberapa invensi akan tetapi harus merupakan satu kesatuan invensi. Yang dimaksud dengan satu kesatuan invensi adalah beberapa invensi yang memiliki keterkaitan antara satu invensi dengan invensi yang lain. Paten diberikan atas dasar permohonan dan memenuhi persyaratan yang diatur dalam Undang-Undang no. 14 tahun 2001 tentang Paten.

Permohonan paten melalui tahapan proses pemeriksaan formal, yang bertujuan untuk memeriksa kebenaran dan kelengkapan administratif dan fisik dari permohonan paten yang diajukan sebelum dilakukan pengumuman permohonan paten.

Pemeriksaan substantif dilakukan oleh pejabat fungsional pemeriksa paten bertujuan untuk memeriksa apakah pen lohanan paten ini memiliki kesamaan dengan permohonan paten sebelumnya atau merupakan penjiplakan hasil penemuan orang dan dianggap tidak baru. Jika tidak ada kesamaan permohonan paten ini dengan yang lain dapat di daftar. Perlindungan Paten yang telah terdaftar selama 20 tahun terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan paten, dan 10 tahun untuk perlindungan hukum terhadap Paten Sederhana.

3.3.4. Hak Desain Industri

Desain Industri adalah suatu kreasi tentang bentuk konfigurasi atau komposisi garis atau warna atau gabungan daripadanya yang berbentuk tiga dimensi atau dua dimensi yang memberikan kesan estetis dan dapat diwujudkan dalam pola tiga dimensi atau dua dimensi serta dapat dipakai untuk menghasilkan suatu produk, barang, komoditas industri, atau kerajinan tangan.

Hak Desain Industri adalah hak eksklusif yang diberikan oleh negara Republik Indonesia kepada pendesain atas hasil kreasinya untuk selama waktu tertentu melaksanakan sendiri, atau memberikan persetujuannya kepada pihak lain untuk

melaksanakan hak tersebut. Hak eksklusif tersebut adalah untuk melaksanakan Hak Desain Industri yang dimilikinya dan untuk melarang orang lain yang tanpa persetujuannya membuat, memakai, menjual, mengimpor, mengekspor, dan/atau mengedarkan barang yang diberi hak desain industri.

Perlindungan hukum terhadap pemilik Desain Industri diatur dalam Undang-Undang No.31 Tahun 2000 tentang Desain Industri yang berlaku sejak tanggal 20 Desember 2000 dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 1 Tahun 2005 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Republik Indonesia No.31 Tahun 2000 tentang Desain Industri.

Hak Desain Industri diberikan atas dasar pengajuan permohonan Desain Industri ke Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual. Hak-hak yang dimiliki oleh pendesain adalah :

- Hak eksklusif, yaitu hak untuk melaksanakan hak desain industri yang dimilikinya dan untuk melarang orang lain yang tanpa persetujuannya membuat, memakai, menjual, mengimpor, mengekspor, dan / atau mengedarkan barang yang diberi hak Desain Industri.
- Hak mengajukan gugatan secara perdata dan / atau tuntutan secara pidana kepada siapapun yang dengan sengaja dan tanpa hak membuat, memakai, menjual, mengimpor, mengekspor, dan / atau mengedarkan barang yang diberi hak desain industri.

Perlindungan hukum Hak Desain industri terhadap desain industri yang didaftar diberikan untuk jangka waktu 10 (sepuluh) tahun dihitung sejak tanggal penerimaan permohonan Desain Industri pada Direktorat Hak Kekayaan Intelektual.

3.3.5. Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu

Sirkuit Terpadu adalah suatu produk dalam bentuk jadi atau setengah jadi yang didalamnya terdapat berbagai elemen dan sekurang-kurangnya satu dari elemen tersebut adalah elemen aktif, yang sebagian dan keseluruhannya adalah saling berkaitan serta dibentuk secara terpadu di dalam sebuah bahan semikonduktor yang dimaksudkan untuk menghasilkan fungsi elektronik.

Desain tata letak adalah kreasi berupa rancangan peletakan tiga dimensi dari berbagai elemen, sekurang-kurangnya satu dari elemen tersebut adalah elemen aktif, serta sebagian atau semua interkoneksi dalam suatu sirkuit terpadu dan peletakan tiga dimensi tersebut dimaksudkan untuk persiapan pembuatan sirkuit terpadu.

Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu adalah hak eksklusif yang diberikan oleh negara Republik Indonesia kepada pendesain atas hasil kreasinya untuk selama waktu tertentu melaksanakan sendiri, atau memberikan persetujuan kepada pihak lain untuk melaksanakan hak tersebut.

Peraturan perundang-undangan yang melindungi dan mengatur tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu adalah :

- Undang-Undang Republik Indonesia No.32 tahun 2000 tentang Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, yang mulai berlaku sejak 20 Desember 2006
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.9 Tahun 2006 tentang tata cara permohonan pendaftaran Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu.

Perlindungan terhadap Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu diberikan kepada pemegang hak terhitung sejak pertama kali desain tersebut dieksploitasikan secara komersial dimanapun sejak atau sejak tanggal penerimaan permohonan. Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu diberikan selama 10 (sepuluh) tahun.

Yang berhak memperoleh Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu adalah pendesain atau yang menerima hak tersebut dari pendesain. Apabila pendesain terdiri atas beberapa orang secara bersama Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu diberikan kepada mereka secara bersama-sama, kecuali apabila ada perjanjian lainnya. Hak Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu tersebut diberikan berdasarkan permohonan.

3.3.6. Hak Rahasia Dagang

Rahasia Dagang adalah informasi yang tidak diketahui oleh umum di bidang teknologi dan / atau bisnis, mempunyai nilai ekonomi karena berguna dalam kegiatan usaha dan dijaga kerahasiaannya oleh pemilik rahasia dagang.

Perlindungan atas rahasia dagang diatur dalam Undang-Undang No.30 tahun 2000 tentang Rahasia Dagang, dan Undang-Undang mengenai Rahasia Dagang tersebut mulai diberlakukan sejak tanggal 20 Desember 2000.

Lingkup perlindungan rahasia dagang meliputi metode produksi, metode pengolahan, metode penjualan, atau informasi lain di bidang teknologi dan / atau bisnis yang memiliki nilai ekonomi dan tidak diketahui oleh masyarakat umum.

Untuk mendapatkan perlindungan Rahasia Dagang tidak perlu mengajukan pendaftaran, karena undang-undang secara langsung melindungi rahasia dagang tersebut apabila informasi tersebut bersifat rahasia, mempunyai nilai ekonomis, dan dijaga kerahasiaannya melalui upaya sebagaimana mestinya, yaitu semua langkah-langkah yang memuat ukuran kewajaran, kelayakan, dan kepatutan yang harus dilakukan. Yang dilakukan hanyalah pencatatan administratif apabila ada dokumen pengalihan hak dan tidak mencakup substansi rahasia dagang yang diperjanjikan.

Pemilik (pemegang) rahasia dagang memiliki hak untuk menggunakan sendiri Hak Rahasia Dagang yang dimilikinya, atau memberikan lisensi kepada atau melarang pihak lain untuk menggunakan rahasia dagang atau mengungkapkan rahasia dagang tersebut kepada pihak ketiga untuk kepentingan yang bersifat komersial.

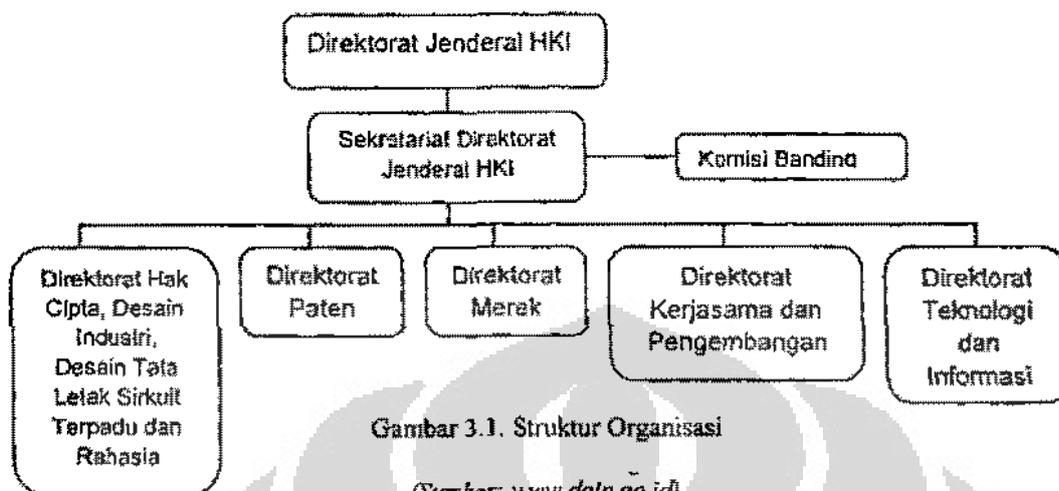
Pemilik Hak Rahasia Dagang berhak mengajukan gugatan secara perdata dan / atau tuntutan secara pidana kepada siapapun yang dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan yang melanggar Undang-Undang No.30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang.

Jenis perbuatan pidana yang diatur dalam Undang-Undang No.30 Tahun 2000 tentang Rahasia Dagang digolongkan dalam pelanggaran mengenai Rahasia Dagang dan termasuk ke dalam delik aduan.

3.4. Sumber Daya Manusia pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual

3.4.1. Struktur Organisasi

Dalam Lampiran Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No.M.09.PR.07.10 tahun 2007 tertanggal 20 April 2007, tentang Struktur Organisasi pada Direktorat Hak Kekayaan Intelektual adalah :



Gambar 3.1. Struktur Organisasi

(Sumber: www.dgip.go.id)

Jumlah Jabatan Struktural pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dari Jabatan eselon I s/d eselon V menurut struktur organisasi adalah :

Tingkat Eselon	Jumlah	Jabatan Struktural
<i>Eselon I</i>	1 (satu)	Direktur Jendral
<i>Eselon II</i>	6 (enam)	1 (satu) Sekretaris Direktur Jenderal. 5 (lima) Direktur
<i>Eselon III</i>	26 (dua puluh enam)	5 (lima) pada Sekretariat Direktorat Jenderal 4 (empat) pada Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, DTLST dan RD 5 (lima) pada Direktorat Paten 5 (lima) pada Direktorat Merek 3 (tiga) pada Direktorat Kerjasama dan Pengembangan 4 (empat) pada Direktorat Teknologi Informasi
<i>Eselon IV</i>	65 (enam puluh lima)	16 (enam belas) pada Sekretariat Direktorat Jenderal

		8 (delapan) pada Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, DTLST dan RD 9 (sembilan) pada Direktorat Paten 12 (dua belas) pada Direktorat Merek 10 (sepuluh) pada Direktorat Kerjasama dan Pengembangan 10 (sepuluh) pada Direktorat Teknologi Informasi
--	--	--

Tabel 3.1. Jumlah jabatan structural pada Ditjen HKI
 (Sumber data kepegawaian Ditjen HKI, Desember 2007)

3.4.2. Data-Data Kepegawaian

Dari data Jumlah pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual pada Laporan Bulanan Bagian Kepegawaian bulan April 2008 terdapat 518 orang pegawai yang terbagi dalam :

1. 106 orang pegawai Sekretariat (1 orang Direktur Jenderal ke dalam data sekretariat).
2. 64 orang pegawai pada Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu, dan Rahasia Dagang.
3. 134 orang pegawai pada Direktorat Paten
4. 143 orang pegawai pada Direktorat Merek
5. 35 orang Pegawai pada Direktorat Kerjasama dan Pengembangan
6. 36 Orang Pegawai pada Direktorat Teknologi dan Informasi

Pegawai Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual mempunyai latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Perbedaan dari tingkat pendidikan, dari SMA / SMU, Diploma (D-1 s/d D-3), Sarjana (S1), Pasca Sarjana (S2), dan Doctor (S3), maupun perbedaan latar belakang pendidikan, yaitu bidang Hukum, bidang Teknik, bidang Sastra, bidang Pertanian, bidang administrasi, bidang Komputerisasi, Bidang Teknologi Informasi, dll.

Berikut ini adalah Tabel jumlah pegawai berdasarkan Golongan / Ruang dan tingkat pendidikan pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual:

a. *Total Keseluruhan Pegawai:*

Gol / Ruang	Jumlah Pegawai
IV/e	-
IV/d	2
IV/c	14
IV/b	49
IV/a	39
III/d	52
III/c	51
III/b	161
III/a	86
II/d	19
II/c	13
II/b	11
II/a	21
I/d	-
I/c	-
I/b	-
I/a	-
Total	518

Tabel 3.2. Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan /Ruang

(Sumber data olahan dari kepegawaian Ditjen HKI, April 2008)

Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai
S-3	1
S-2	90
S-1	281
Diploma 1-3	11
SMA / SMU	135
JUMLAH	518

Tabel 3.3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

(Sumber data olahan dari kepegawaian Ditjen HKI, April 2008)

Dari jumlah pegawai, terdapat sejumlah pegawai yang mengambil jalur fungsional yang menjadi Pemeriksa Merek dan Pemeriksa Paten, data tersebut sebagai berikut:

Jalur Jenjang Karir	Jumlah Pegawai
<i>Struktural</i>	405
<i>Fungsional</i>	
Pemeriksa Substantif Merek	71
Pemeriksa Substantif Paten	42
Total	518

Tabel 3.4. Jumlah pegawai berdasarkan Jalur Jenjang Karir
(Sumber data olahan dari kepegawaian Ditjen HKI, April 2008)

3.4.3. Jenjang Kepangkatan Struktural

Jenjang Struktural, menurut lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1994 mengenai Eselon dan Jenjang Kepangkatan Struktural:

No.	Jenjang Pangkat/Golongan Ruang					Ket.
	Eselon	Terendah		Tertinggi		
		Pangkat	Golongan/ Ruang	Pangkat	Golongan/ Ruang	
1	IA	Pembina Utama	IV/c	Pembina Utama	IV/c	
2	IB	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/c	
3	IIA	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d	
4	IIB	Pembina Tk.1	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c	

5	IIIA	Pembina	IV/a	Pembina Tk.1	IV/b	
6	IIIB	Penata Tk.1	III/d	Pembina	IV/a	
7	IVA	Penata	III/c	Penata Tk.1	III/d	
8	IVB	Penata Muda Tk.1	III/b	Penata	III/c	
9	VA	Penata Muda	III/a	Penata Muda Tk.1	III/b	
10	VB	Pengatur Tk.1	II/d	Pengatur Muda	III/a	

Tabel 3.5. Jenjang Kepangkatan
(Undang Undang Kepegawaian, Sinar Grafika)

3.4.4. Jenjang Kepangkatan Fungsional

Berdasarkan struktur organisasi yang ada pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual hanya terdapat eselon I sampai dengan eselon IV, dikarenakan struktur organisasi yang ada, golongan dan ruang II/a sampai dengan IV/d. Untuk Jabatan fungsional, mempunyai jenjang kepangkatan, terdapat penggolongan jabatan pemeriksa yang terdiri dari :

- a. Pemeriksa Pertama
 1. Penata Muda, golongan ruang III/a
 2. Penata Muda Tingkat I, golongan ruang III/b
- b. Pemeriksa Muda
 1. Penata, Golongan ruang III/c
 2. Penata Tingkat I, Golongan ruang III/d
- c. Pemeriksa Madya
 1. Pembina, golongan ruang IV/a
 2. Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/b
- d. Pemeriksa Utama
 1. Pembina Utama Madya, golongan ruang IV/d
 2. Pembina Utama, golongan ruang IV/e

Jabatan Fungsional tersebut hanya ada pada Sub.Direktorat Pemeriksa Substantif Merek pada Direktorat Merek, dan Sub.Direktorat Pemeriksa Substantif Paten

pada Direktorat Paten. Jabatan Fungsional, mempunyai system kenaikan pangkat berdasarkan angka kredit yang dikumpulkan, angka kredit itu didapat dari pekerjaan yang dikerjakan dihitung dan dikalkulasikan dengan beban kerja yang diterima. Semakin banyak angka kredit yang didapat, semakin cepat pula kenaikan pangkat pegawai tersebut. Akan tetapi kendalanya, jumlah pejabat fungsional terlalu sedikit dan dibatasi, karena jika banyak, beban kerja yang telah ada menjadi berkurang sehingga malah menyulitkan sendiri si pegawai dalam pengumpulan angka kredit.

Untuk mendapatkan jabatan fungsional tersebut tidaklah gampang, harus diajukan pengusulan dan mempunyai spesifikasi latar belakang yang memungkinkan seorang pegawai menjadi Pejabat Fungsional dan melakukan magang pada staf struktural dalam kurun waktu tertentu.

Seperti pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual terdapat perjenjangan karir melalui jabatan fungsional, yaitu pada Pemeriksa Merek dan Pemeriksa Paten. Angka kredit yang harus dikumpulkan didapat dari beban kerja yang diterima yaitu memeriksa berkas permohonan Merek dan Paten. Sedangkan untuk Pemeriksa Desain Industri sedang diajukan Jabatan Fungsionalnya.

Pejabat Fungsional Pemeriksa Substantif terdapat pada Direktorat Merek, diatur oleh Undang Undang nomor 15 Tahun 2001 pasal 19 ayat (1), (2) dan (3):

- (1). *Pemeriksaan substantif dilaksanakan oleh pemeriksa pada Direktorat Jenderal*
- (2). *Pemeriksa adalah pejabat yang karena keahliannya diangkat dan diberhentikan sebagai pejabat fungsional oleh Menteri berdasarkan syarat dan kualifikasi tertentu.*
- (3). *Pemeriksa diberi jenjang dan tunjangan fungsional disamping hak lainnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.*

Untuk pejabat fungsional Pemeriksa Substantif pada Direktorat Paten, diatur oleh Undang-Undang nomor 14 tahun 2001 pasal 51 ayat (1), (2), dan (3) :

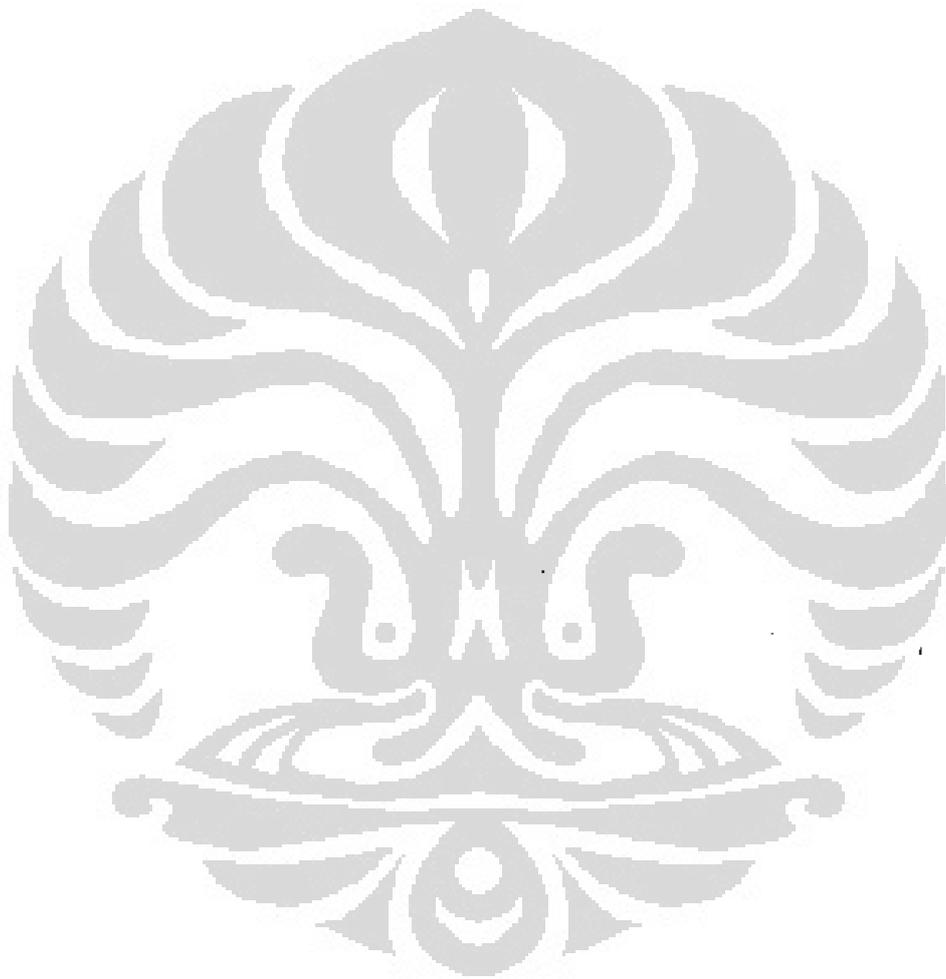
- (1). *Pemeriksa substantif dilaksanakan oleh pemeriksa*
- (2). *Pemeriksa pada Direktorat Jenderal berkedudukan sebagai pejabat fungsional yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

- (3). *Kepada Pemeriksa sebagaimana dimaksudkan pada ayat (2), diberikan jenjang dan tunjangan fungsional di samping hak-hak lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.*

Sedangkan untuk pemeriksa substantif pada permohonan Desain Industri dalam mendapatkan jabatan fungsionalnya terbentur banyak kendala, jika melihat ke dalam Undang-Undang No.31 Tahun 2000 tentang Desain Industri pada :

1. Pasal 26 ayat (5) berbunyi " *Dalam Hal Keberatan terhadap Permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan substantif oleh pemeriksa*"
2. Pasal 27 ayat (1) menyatakan bahwa " *Pemeriksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (5) adalah pejabat pada Direktorat Jenderal yang berkedudukan sebagai pejabat fungsional yang diangkat dan diberhentikan dengan Keputusan Menteri*" dan ayat (2) " *Kepada Pemeriksa diberikan jenjang dan tunjangan fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku*".
3. Serta dalam Peraturan Pemerintah No.1 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang No.31 Tahun 2000 Tentang Desain Industri Pasal 1 butir 7 menyebutkan " *Pemeriksa adalah seseorang yang keahliannya ditugaskan oleh Direktur Jenderal untuk melakukan pemeriksaan terhadap permohonan* " .

Permasalahan tersebut pada saat ini masih terus berjalan sehingga para staf Pemeriksa Substantif Desain Industri pada Sub.Direktorat Desain Industri belum mendapatkan Jabatan Fungsional seperti yang dimaksudkan pada Pasal 27 Undang Undang No.31 Tahun 2000 tentang Desain Industri, tidak seperti pada staf Pemeriksa Substantif Merek dan staf Pemeriksa Substantif Paten yang telah diangkat menjadi pejabat fungsional.



BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deduktif dalam paradigma kuantitatif. Tujuan penelitian kuantitatif adalah menguji atau membuktikan sebuah teori, bukannya untuk mengembangkan teori. Oleh karena itu penelitian dimulai dengan mengajukan sebuah teori, mengumpulkan data untuk mengujinya, dan menguji ulang apakah teori tersebut diperkuat atau diperlemah oleh hasil-hasil penelitian. Teori tersebut menjadi kerangka penelitian secara keseluruhan yang merupakan suatu model terorganisir pertanyaan atau hipotesa penelitian dan prosedur pengumpulan data. (John W. Creswell : 1994 : 82)

Peneliti menguji kompetensi untuk mendapatkan data-data kesenjangan kompetensi yang ada pada pemeriksa desain industri agar dapat dikembangkan dalam bentuk pelatihan sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja yang efektif.

Merujuk pada Spencer & Spencer (1993 : 9) bahwa karakteristik dasar kompetensi atau kepribadian seseorang memiliki hubungan kausal yang dapat menyebabkan acuan kriteria atau dalam bentuk ukuran kompetensi secara nyata dapat dijadikan acuan efektif dalam menjalankan pekerjaan.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Subdirektorat Desain Industri Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang, Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual, Departemen Hukum dan HAM RI, Jl. Daan Mogot KM.24, Tangerang, Banten, Indonesia.

Waktu yang dibutuhkan dalam proses penelitian ini membutuhkan 3 (tiga) langkah kegiatan yang meliputi :

a. Proses Persiapan

Proses ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan di tempat yang digunakan sebagai lokasi atau obyek penelitian, perumusan masalah yang

teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam menemukan variabel dimensinya, penyusunan hipotesa, penyusunan metode dan pengumpulan data, penyusunan instrumen hingga penentuan teknik pengujian statistik.

b. Proses Pelaksanaan

Tahap proses ini berupa kegiatan penyusunan responden, penyampaian tes kepada reponden, hingga pengumpulan jawaban dari responden.

c. Proses Pelaporan

Proses ini dimulai dengan melakukan edit data, memproses data, dan menganalisa serta menginterpelasikan hasil, kemudian diakhiri dengan penyimpulan hasil penelitian.

4.3. Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua Pemeriksa Desain Industri pada Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang. Dengan demikian penelitian ini adalah penelitian sensus.

Penentuan seluruh pemeriksa sebagai responden dilakukan melalui penelitian populasi artinya seluruh pemeriksa desain industri dijadikan objek penelitian atau disebut juga dengan sampel. (Djarwanto dan Subagyo : 1996) Hal ini didasari atas pertimbangan bahwa jumlah pemeriksa desain industri yang ada tidak terlalu besar sehingga melalui penelitian populasi diharapkan generalisasi hasil penelitian memiliki tingkat signifikansi yang tinggi. Adapun populasi pemeriksa desain dapat dilihat dalam Tabel 4.1 di bawah ini :

Tabel 4.1. Populasi Pemeriksa Desain Industri untuk Penelitian

No.	Pemeriksa Desain Industri	Jumlah
1	Pemeriksa Desain Industri Pertama	9
2	Pemeriksa Desain Industri Muda	3
	Jumlah	12

Sumber Data : Bagian Kepegawaian Dirjen HKI, 2008

4.4. Metode Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder yang berupa angka-angka, tabel-tabel, laporan-laporan, dan lain sebagainya. Sumber data yang mendukung dalam penelitian ini adalah :

1. Sumber Data Primer

Metode pengumpulan data dengan menyebar kuesioner dari sumber pertama, dalam hal ini data dari pemeriksa desain industri yang ditunjuk sebagai responden.

Dalam menyusun kuesioner terdapat pernyataan kompetensi sesuai dengan tingkat penilaian dengan cara memberikan nilai angka (tingkat pentingnya dan tingkat kemampuan). Pengukuran seberapa pentingnya kompetensi tersebut diharapkan dapat mendukung pelaksanaan pekerjaan saat ini dan untuk mengukur kemampuan aktual yang dimiliki dan kemampuan ideal yang seharusnya dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan saat ini merupakan ukuran untuk tingkat kemampuan. Dengan menggunakan skala Likert yang dikembangkan oleh Spencer & Spencer tahun 1993 dan telah dimodifikasi sesuai dengan kebiasaan (Siswanto, D : 2001) alternatif jawaban yang dapat dipilih responden sebagai berikut :

Skor	Jawaban Kuesioner			
4	Sangat Baik	Sangat Setuju	Sangat Kuat	Sangat Tinggi
3	Baik	Setuju	Kuat	Tinggi
2	Kurang Baik	Kurang Setuju	Kurang Kuat	Kurang Tinggi
1	Tidak Baik	Tidak Setuju	Tidak Kuat	Tidak Tinggi

Tabel 4.2. Nilai/Skor Jawaban Kuesioner Skala Likert 1-4

Sementara penilaian terhadap jenis-jenis penilaian kemampuan dapat dilakukan dengan terlebih dahulu melakukan penyesuaian nilai antara jenis penilaian yang satu dan jenis penilaian lainnya. Caranya dengan melakukan konversi nilai

terhadap setiap jenis penilaian kemampuan. Berikut adalah konversi nilai tersebut (Noor Fuad & Gofur Ahmad :2009 : 175) :

Jenis Penilaian	Konversi Nilai	Skor
Hasil Test Kemampuan (Dalam Skala Prioritas)	Jika Nilai Test diperoleh sebesar	
	a. Benar 0 = Jauh dibawah harapan	1
	b. Benar 1 = Dibawah harapan	2
	c. Benar 2 = Sesuai harapan	3
	d. Benar 4 = Melebihi harapan	4

Tabel 4.3. Konversi Nilai

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder dilakukan dengan cara studi kepustakaan/literatur dan dokumentasi, dipeoleh dari laporan-laporan, data-data pegawai, arsip, catatan-catatan, makalah, buku-buku, dan lain-lain terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Metode pengolahan data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Statistic Package for Social Science* (SPSS) versi 13.00 untuk melihat lebih mudah apakah perbedaan nilai kompetensi aktual dan nilai kompetensi ideal itu signifikan atau tidak.

4.5. Ruang Lingkup dan Tahapan Penelitian

Penelitian ini membatasi ruang lingkup pada penelitian studi yang difokuskan untuk pemetaan kompetensi dan analisa kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assessment*). Dua studi ini merupakan dua lingkup bagian yang saling berhubungan karena analisis kebutuhan pelatihan yang dilakukan menggunakan pendekatan yang berbasis pada kompetensi.

4.5.1. Pemetaan Kompetensi

Pemetaan kompetensi pada penelitian ini difokuskan kepada pemetaan ketersediaan kompetensi Pemeriksa Desain Industri di Direktorat Hak Cipta, Desain

Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang, Ditjen HKI, Departemen Hukum dan HAM RI.

Pemetaan kompetensi ini didapat dari pengklasteran kompetensi yang sudah ada pada Ditjen HKI, dan melalui alat bantu model generik kompetensi (Spencer & Spencer : 1993) disusun peta kompetensi yang sebelumnya data dari hasil penelitian lapangan tersebut sudah di analisis melalui alat teknik kuantitatif.

4.5.2. Studi Organisasi

Visi dan misi organisasi adalah tujuan utama organisasi. Tahapan studi organisasi ini dimaksud untuk melakukan identifikasi terhadap sistem organisasi dan sub sistem pekerjaan serta sub sistem sumber daya manusia. Identifikasi dalam tahapan pekerjaan studi ini sumber data yang utama adalah data sekunder melalui teknik dokumentasi atau penelusuran dokumen tertulis, menjadi beberapa hal berupa :

- a. Unit organisasi dan pangkat
- b. Tugas pokok dan fungsi pemeriksa
- c. Uraian dan persyaratan jabatan

4.5.3. Studi Literatur

Studi literatur merupakan kegiatan pada kajian literatur dengan arah untuk mendapatkan pemahaman yang tepat terutama dari sisi akademis sehingga dapat menjadi landasan yang kokoh dan dapat dipertanggung jawabkan dalam konteks pemetaan kompetensi dan analisa kebutuhan pelatihan yang berbasis pada kompetensi. Kegiatan literatur ini lebih di titik beratkan pada pengelompokan kompetensi yang integratif dalam organisasi publik. Melalui penelitian ini kegiatan kajian literatur dapat pula disusun daftar kompetensi yang efektif untuk memulai kegiatan pengkajian/pemetaan kompetensi pada Pemeriksa Desain Industri Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang, Ditjen HKI, Departemen Hukum dan HAM RI.

4.5.4. Penyusunan Instrumen Penelitian

Penyusunan instrumen penelitian sebagian berisi pertanyaan terbuka dan sebagian lagi berisi pertanyaan tertutup, dimana responden hanya diminta untuk memilih jawaban yang tersedia..

Sifat instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah *selfappraisal*, dimana responden diminta untuk menilai sendiri derajat profisiensi atau kemampuan (kompetensi) dalam melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang dinyatakan dalam item pernyataan pada kuesioner, prioritas kepentingan, dan urgensi pelatihan untuk eliminasi kesenjangan (*gap*). Bentuk pernyataan yang diharapkan tanggapan responden berupa pernyataan verbal dan jawaban yang tersedia berupa skala jawaban yang menggunakan skala interval.

4.5.5. Studi Lapangan (Survei)

Studi lapangan ini melakukan pengamatan langsung dilapangan untuk memperoleh data-data dan informasi yang akurat, komprehensif dan relevan. Pendekatan sensus pada studi ini dilakukan terhadap kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan yang diletakkan dalam level pangkat Pemeriksa Desain Industri di Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang Ditj HKI. Studi lapangan dilakukan dengan perangkat instrumen penelitian yang disusun dalam bentuk tes dan kuisisioner.

Data-data responden dilapangan adalah alat untuk mengidentifikasin tingkat keakuratan kompetensi yang dimiliki. Dari kuesioner yang diberikan dapat diidentifikasi tingkat kompetensi yang ada dan tes yang diberikan dapat mengukur kompotensi responden agar menjadi tidak bias. Ukuran dalam tes yang diberikan dapat dipakai untuk mengukur kompetensi dalam hal contoh kerja (*work-sampel test*), kemampuan mental (*mental-ability test*) dan personalitas (*personality test*) (Prof. Dr.H.Veithzal Rivai, MBA, 2009 : 310).

4.5.6. Analisis Data

Setelah terkumpulnya data dilapangan maka selanjutnya dilakukan analisis data melalui proses penyuntingan, entri dan *display* data. Untuk identifikasi keadaan sumber daya manusia dilakukan dengan menggunakan teknik kuantitatif berupa distribusi frekuensi. Penyusunan kompetensi aktual dan kompetensi ideal, kesenjangan, identifikasi masalah akan digunakan teknik kuantitatif seperti uji beda berpasangan. Dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 5\%$ (0,05), sehingga apabila tingkat signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatan terdapat perbedaan yang signifikan anatar kondisi ideal dengan kondisi aktual. Sebaliknya apabila tingkat

signifikansi yang didapat melebihi dari 0,05 dapat dikatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kondisi aktual dengan kondisi ideal atau dapat juga dikatakan bahwa kondisi aktual relatif mendekati kondisi idealnya.

Penerapan teknik kuantitatif yang digunakan adalah perangkat lunak *Statistics Package for Socia Science* (SPSS) versi 13.00 dan *Microsoft Excel*. Penggunaan alat ini dimaksudkan untuk mempermudah perhitungan-perhitungan statistik dan mempersingkat waktu. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

4.5.6.1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah untuk memastikan butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian dapat benar-benar mengukur obyek penelitian dengan tepat. Alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) sesuai atau dapat digunakan dengan apa yang akan diukur merupakan instrumen penelitian yang valid.

Uji validitas juga dapat didefinisikan sebagai kemampuan tes untuk menilai apa yang mesti dinilai dan kemampuan tes untuk penarikan kesimpulan yang valid dari hasil-hasilnya. Jadi uji validitas adalah kemampuan sebuah tes atau kuesioner untuk membuat prediksi tertentu mengenai sesuatu yang dapat dinilai secara objektif. (Tony Davis : 2009 : 87)

Instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat utama didalam mendapatkan hasil penelitian, karena instrumen yang tidak diuji validitas dan reliabelitasnya ketika digunakan untuk penelitian akan menghasilkan data yang sangat sulit dipercaya kebenarannya.

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir pernyataan pada semua variabel dengan skor total yang merupakan jumlah setiap skor butir pernyataan pada variabel yang bersangkutan. Peneliti menggunakan rumus korelasi *product moment Pearson* untuk menyatakan koefisien korelasi validitasnya (Sugiono 2001:148) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\{n\sum x_1^2 - (\sum x_1)^2\} \{n\sum y_1^2 - (\sum y_1)^2\}}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

- X = skor butir
 Y = skor total
 N = jumlah responden

Angka-angka tersebut dihitung ke dalam pengoperasian perhitungan yang menggunakan program komputer SPSS Versi 13.0. Perhitungan ini dilakukan terhadap seluruh variabel yang diperoleh dari seluruh responden sehingga dapat disimpulkan apabila harga koefisien korelasi di bawah 0,30 maka butir instrumen tersebut valid. (Sugiono 2001 : 105).

Penafsiran terhadap besar kecil atau kuat lemahnya korelasi antar variabel-variabel penelitian tersebut, menurut Agus Eko Sujianto (2009 : 40) nilai korelasi tersebut dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 0,00 - 0,20 korelasi keamatan sangat lemah
- 0,21 - 0,40 korelasi keamatan lemah
- 0,41 - 0,70 korelasi keamatan kuat
- 0,71 - 0,90 korelasi keamatan sangat kuat
- 0,91 - 0,99 korelasi keamatan sangat kuat sekali
- 1 berarti korelasi sempurna

Pengujian validitas dari kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan untuk mengukur kompetensi pemeriksa desain industri ini, dikatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi. Ukuran keterkaitan antara butir pertanyaan ini umumnya dicerminkan oleh korelasi jawaban antar pertanyaan. Pertanyaan dengan korelasi rendah dengan butir pertanyaan yang lain, dinyatakan sebagai pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid.

Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah korelasi secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r) *Product Moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada taraf kepercayaan 0,30, berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut layak digunakan.

4.5.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabilitas instrumen mengandung pengertian kemampuan instrumen yang ada untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Agus Eko Sujianto (2009 :

97) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan bentuk keterpercayaan, keterandalan, konsistensi. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah.

Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya atau keandalan ukuran kemampuan sebuah tes untuk membuahkan hasil yang konsisten. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut dilakukan uji reliabilitas, umumnya dinyatakan dalam sebuah indeks yang disebut koefisien keandalan. Indeks ini berkisar dari 0 (nol) hingga 1 (satu), dengan 0 (nol) berarti tidak ada keandalan sedikitpun dan 1 (satu) berarti keandalan 100 persen. (Tony Davis ; 2009 : 84)

Pengujian tersebut dapat dilakukan dengan pengujian internal konsistensi tehnik belah dua (*split half*), dimana butir instrumen pada masing-masing variabel dikelompokkan menjadi dua kelompok (dibelah dua), yaitu kelompok pernyataan (instrumen) ganjil dan genap. Selanjutnya total skor masing-masing kelompok dimasukkan dalam rumus *Spearman Brown* sebagai berikut :

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

r_i = reliabilitas internal seluruh instrumen

rb = korelasi *product moment Pearson* antara belahan pertama (instrumen ganjil) dengan belahan kedua (instrumen genap)

Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai $r_i > r$ tabel pada taraf signifikansi 0,01 (Irawan 2002 : 2004). Dengan demikian instrumen dikatakan reliabel bila r hitung (r_i) lebih tinggi dari r tabel.

Peneliti dalam hal ini menggunakan metode *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasar skala *Alpha Cronbach's* 0 (nol) sampai 1 (satu) dengan pengoperasian perhitungan yang menggunakan program komputer SPSS Versi 13.0.

Skala reliabilitas instrumen dikelompokkan ke dalam 5 (lima) kelas dengan reng yang sama (Agus Eko Sujianto ; 2009 : 97); (Triton : 2006) maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 – 0,20 berarti kurang reliabel

2. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,21 – 0,40 berarti agak reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,42 – 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 – 0,80 berarti reliabel
5. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 – 1,00 berarti sangat reliabel

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki koefisien alpha (*Alpha Cronbach's*) > dari 0,60. Jadi sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6 seperti yang dikemukakan oleh Nugroho (2005) dan Suyuthi (2005) dalam kutipan Agus Eko Sujianto (2009 : 104).

Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian dilakukan karena keandalan instrumen terkait dengan taraf kepercayaan terhadap instrumen penelitian tersebut. Penentuan realibilitas instrumen dari penelitian ini yang dibantu dengan menggunakan program SPSS versi 13.0

4.5.7. Kontruksi Model Kompetensi

Tahap berikutnya setelah adanya data yang sudah diolah dan studi lapangan yang sudah selesai dilakukan adalah menyusun kontruksi model kompetensi. Perlunya model kompetensi ini adalah bertujuan untuk (R Palan, PH.D., 2003 : 35-36)

- a. Dapat menyediakan sarana untuk menerapkan konsep kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Memahami variabel-variabel yang menentukan kinerja dan korelasi di antara variabel-variabel tersebut.
- c. Dapat menyebarkan kompetensi secara cepat di sebuah organisasi.

Model kompetensi ini menjelaskan karekteristik yang terkait dengan pribadi dan pekerjaan, konteks organisasi, dan hubungan antar elemen-elemen ini yang menghasilkan kinerja sebagai standar.

Model dapat didefinisikan sebagai representasi realitas kompleks dunia atau kenyataan. Kata model sendiri berasal dari kata Latin *modulus* yang berarti ukuran kecil dari sesuatu. Jadi model adalah minatur realitas. Sebuah model dapat dikatakan sebagai deskripsi atau analogi untuk membuat pengertian atas sesuatu yang lebih kompleks. Fenomena apapun dapat direpresentasikan dengan model.

Sementara kontruksi atau *constructs* adalah suatu gagasan yang dipergunakan dalam penelitian untuk mejelaskan sebuah fenomena. Kontruksi bukanlah fakta.

Konstruksi tidak secara langsung mewakili realitas. Konstruksi merupakan penjelasan fenomena yang dibuat berdasarkan fakta dan internal. (R. Palan. PH.D : 2003 : 34).

Indikator perilaku merupakan bagian terpenting dalam membuat konstruksi kompetensi secara efektif. Konstruksi perilaku yang baik dapat mengurangi akibat potensial dari efek pelatihan yang diberikan dan juga proses umpan balik. (Ian Taylor : 2007 : 31)

Penyusunan konstruksi model kompetensi ini meliputi 2 (dua) langkah kegiatan yaitu :

1. Menyusun Kamus Kompetensi

Kamus kompetensi adalah kompilasi semua kompetensi yang diperlukan oleh organisasi. Kamus kompetensi merupakan dokumen menyeluruh pertama yang harus dibuat untuk membuat profil kompetensi. Kamus kompetensi juga merupakan penekanan pertama dalam implementasi kompetensi yang kadang juga disebut sebagai perpustakaan kompetensi, yang mencakup kompetensi inti, kompetensi peran, kompetensi fungsional (terkait dengan pekerjaan) dan kompetensi perilaku. (R. Palan. PH.D : 2003 : 67).

Kamus kompetensi ini dibuat agar mempermudah seseorang dalam menyusun kompetensi untuk setiap jabatan atau pekerjaan. Kamus kompetensi kebanyakan dibuat untuk pedoman kompetensi perilaku yang diasumsikan ke dalam kelompok-kelompok yang disebut kluster (*cluster*). (Spencer and Spencer : 1994 : 23). Dengan dasar pertimbangan tertentu sehingga dikelompokkannya kompetensi-kompetensi perilaku dalam upaya pencapaian sasaran dari organisasi. Contohnya, *kluster (cluster) pencapaian sasaran dan tindakan, kluster (cluster) pelayanan manusia dan bantuan serta kluster (cluster) dampak dan pengaruh*.

Penyusunan kamus kompetensi yang pertama dilakukan adalah mengidentifikasi kesamaan dan pola dalam data yang tersedia. Kemudian informasi ini dikelompokkan dalam tema dari kluster inti. Contoh identifikasi dimensi kompetensi yang menyangkut "Kepercayaan Diri", maka akan dirumuskan apa yang menjadi kluster inti dari dimensi kompetensi ini.

Penyusunan model kompetensi harus dapat melihat dasar informasi yang digunakan yaitu studi organisasi dan studi literatur, dari keduanya disusun suatu inventori kompetensi yang berisikan berbagai dimensi kompetensi. Kemudian dengan melihat hasil survei dari lapangan akan dibuat bobot dari masing-masing item kuesioner dan melalui analisis kuantitatif dapat diidentifikasi sejumlah kompetensi yang diperlukan dalam pelaksanaan kerja Pemeriksa Desain Industri di Direktorat

Hak Cipta, Desain Industr, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang Ditjen HKI, Departemen Hukum dan HAM RI yang menjadi obyek penelitian ini.

Kemudian dilakukan proses perumusan kompetensi dimana setiap item akan dikelompokkan ke dalam bagian yang lebih besar dan seterusnya. Kelompok besar ini selanjutnya dirinci serinci mungkin sehingga diperoleh kesatuan yang definitif yang terbagi dalam dua bagian, yakni kelompok besar yang disebut dimensi dan uraian dari kelompok yang merupakan klaster inti. Masing-masing pengelompokan dilakukan proses pendefinisian. Adapun kamus kompetensi dapat dilihat dalam Tabel dibawah ini :

Tabel 4.4. Contoh Kamus Kompetensi

Kamus Kompetensi – Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual	
Dimensi :	
Kepercayaan Diri : Melakukan pekerjaan pemeriksaan berdasar kepada kemampuan diri dengan orientasi visi organisasi	
Klaster Inti	Definisi
Kepercayaan Diri	Menggunakan kepercayaan diri untuk dapat menyelesaikan proses pemeriksaan dari permohonan pendaftaran desain industri dalam koridor kerja bagi pencapaian tujuan organisasi.
Visi	Pemantapan tujuan organisasi dengan memaksimalkan potensi yang ada.

2. Menyusun Model Kompetensi

Dengan melihat hasil analisis data baik yang berupa hasil data dari penggunaan teknik kuantitatif maupun teknik kualitatif maka dapat disusun suatu model kompetensi yang berisikan dimensi dan klaster inti kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pengukuran kinerja secara prima.

Model kompetensi yang dianalisa peneliti adalah suatu bentuk model dengan frekuensi tunggal yang mempunyai perbedaan karakteristik dalam suatu bidang keahlian. Fokus utama dari model kompetensi ini adalah didasari kepada penilaian kemampuan atau hasil yang akan dicapai terhadap suatu standar yang baik dan berdasarkan kepada kemajuan hasil akhir atau kemampuan yang ada. (Spencer and Spencer, 1993 : 162). Model kompetensi tersebut dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.5. Contoh Model Kompetensi

Dimensi	Pemeriksa Pertama		Pemeriksa Muda	
	Kluster Inti			
Pencarian kejelasan aturan-aturan dan informasi	Memahami dan mampu menganalisa seluruh data (informasi) untuk dalam memberi keputusan.	Memahami dan mampu menganalisa seluruh data (informasi) untuk dalam memberi keputusan.	Memahami dan mampu menganalisa seluruh data (informasi) untuk dalam memberi keputusan.	Memahami dan mampu menganalisa seluruh data (informasi) untuk dalam memberi keputusan.

3. Ketersediaan Model Kompetensi

Ketersediaan kompetensi merupakan dokumen yang penting di dalam pemetaan kompetensi. Basis data ini bersumber dari hasil survey lapangan.

4.6. Analisa Kebutuhan Pelatihan

Dalam menganalisa kebutuhan pelatihan ada beberapa faktor yang harus diperinci terlebih dahulu :

4.6.1. Analisis Kesenjangan

Dengan teridentifikasinya peta kompetensi maka selanjutnya adalah melakukan analisis kesenjangan. Analisis ini terjadi akibat adanya kesenjangan antara kompetensi ideal atau kompetensi yang diharapkan dengan kompetensi yang ada atau kompetensi aktual.

Penganalisisan kesenjangan ini menggunakan teknik kuantitatif dengan didukung teknik kualitatif. Melalui analisa ini dapat diperoleh gambaran mengenai

kesenjangan kompetensi yang terjadi pada Pemeriksa Desain Industri di Direktorat Hak Cipta, Desain Industr, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang Ditjen HKI, Departemen Hukum dan HAM RI.

4.6.2. Identifikasi Masalah

Analisis untuk mengidentifikasi masalah ini dilakukan melalui perhitungan statistik dengan menggunakan teknik uji beda berpasangan yang menghasilkan informasi tentang signifikansi kesenjangan yang terjadi.

Analisis tersebut dilakukan setelah selesainya analisis kesenjangan, hal tersebut dimaksud untuk dapat menganalisis masalah kesenjangan tersebut apakah merupakan masalah yang bersifat pelatihan ataupun bukan pelatihan. Masalah pelatihan merupakan masalah yang diakibatkan dari kesenjangan yang terjadi dari kompetensi yang ada ini diharapkan dapat di atasi melalui program pelatihan.

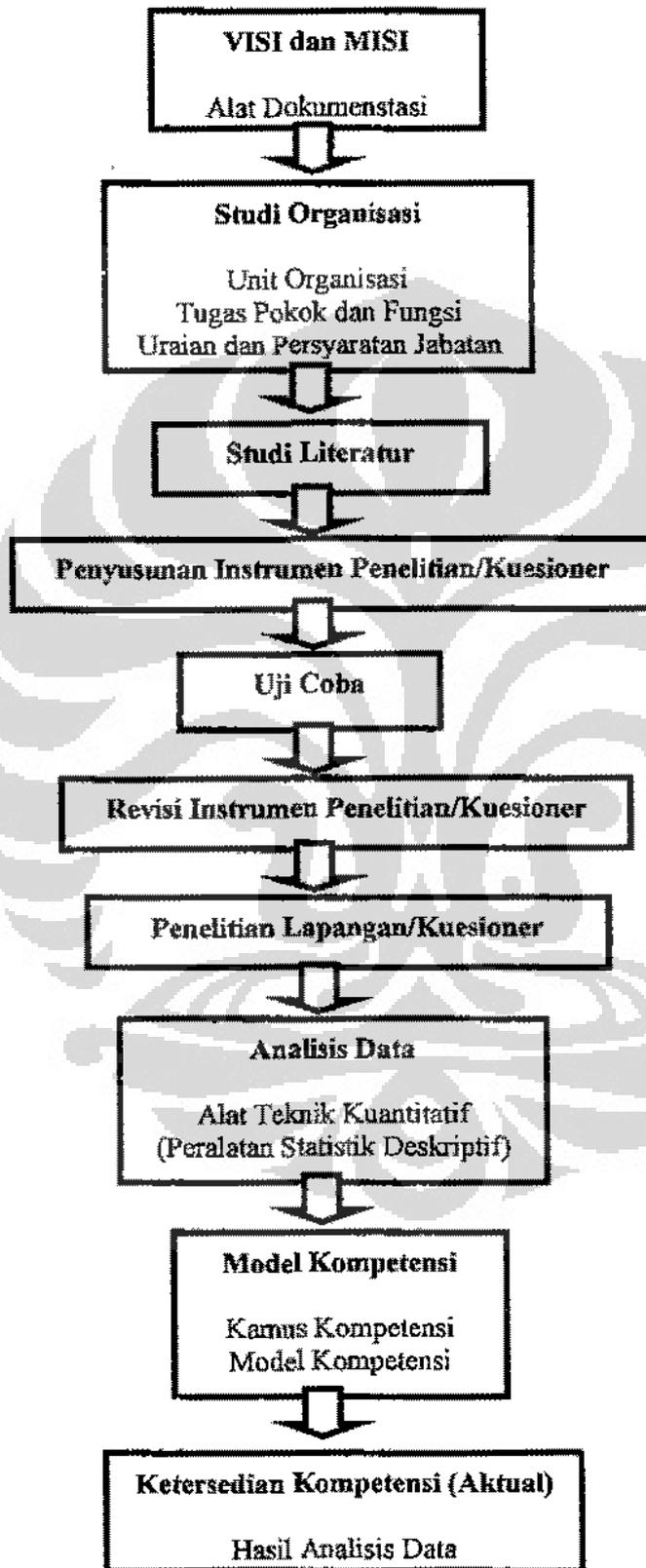
4.6.3. Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Identifikasi masalah yang sudah dilakukan dengan masalah-masalah pelatihan yang sudah teridentifikasi, maka selanjutnya dilakukan penyusunan kebutuhan pelatihan. Identifikasi kebutuhan pelatihan ini berisikan daftar program pelatihan yang diperlukan.

4.7. Kerangka Tahapan Penelitian

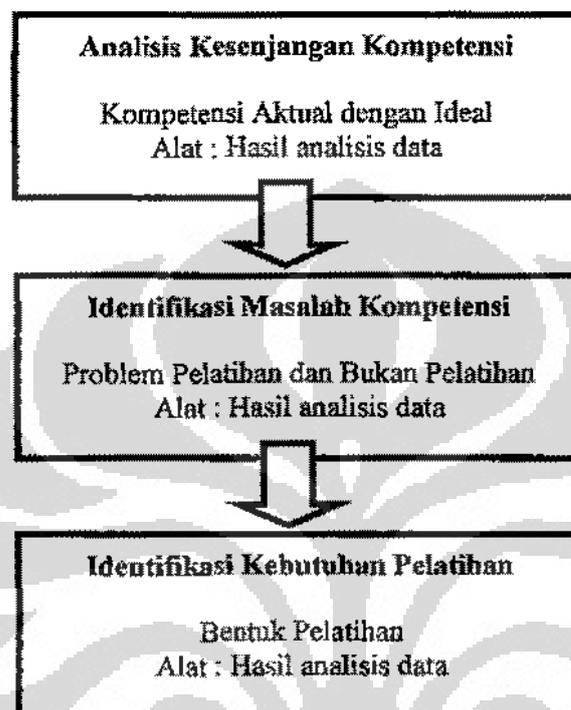
Kerangka penelitian pemetaan kompetensi dalam menganalisa kebutuhan pelatihan seperti yang dijelaskan di atas, secara sistematis dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar.4.1. Tahap I Pemetaan Kompetensi



Sumber : Abdi Putra Sembiring : 2007

Gambar.4.2. Tahap II. Penilaian Kebutuhan Pelatihan



Sumber : Abdi Putra Sembiring : 2007

BAB V

HASIL DATA DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Subdirektorat Desain Industri, Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang, Ditjen HKI. Hasil penelitian diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan tes kepada seluruh pemeriksa desain industri sebanyak 12 (dua belas) orang pegawai pemeriksa untuk memperoleh data, selanjutnya data-data tersebut diolah dengan program SPSS Versi 13.0. Kuesioner telah diperiksa satu-persatu kelengkapannya kemudian diberi nomor urut kuesioner untuk memudahkan dalam penghitungan jumlah data.

Dijelaskan pula dalam bab ini hasil uji validitas dan uji reliabilitas instrument penelitian dan gambaran karakteristik responden, deskripsi hubungan karakteristik responden dengan penilaian persepsi responden terhadap tingkat penting, kemampuan aktual dan kemampuan ideal terhadap pernyataan kompetensi.

Pemetaan kompetensi yang menggambarkan kondisi aktual dan kompetensi ideal serta tingkat pencapaian kompetensi. Permasalahan atau hambatan dinyatakan responden merupakan masalah pelatihan dan masalah bukan pelatihan untuk masing-masing responden dengan tingkat kebutuhan pelatihan pada kondisi kritis, kebutuhan pelatihan mendesak, pelatihan cukup dan pengembangan karier.

5.1. Karakteristik Responden

Setelah dilakukan penelitian, selanjutnya akan diuraikan data hasil penelitian yang diperoleh dari penyebaran angket dan tes kepada seluruh pegawai pemeriksa desain industri pada Subdirektorat Desain Industri, Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang, Ditjen HKI.

Hasil angket yang diberikan kepada responden menunjukkan gambaran bentuk pelatihan yang pernah diikuti adalah sebagai berikut :

No.	Nama Pelatihan	Penyelenggara	Jumlah	%
1.	Penelusuran Melalui Internet/Database	Ditjen HKI	11	99
2.	Kemampuan Berbahasa Indonesia	Ditjen HKI	4	33
3.	Kemampuan Berbahasa Inggris	Ditjen HKI	3	25
4.	Aplikasi Komputer	Ditjen HKI	6	50
5.	Pemeriksaan Substantif Desain Industri	JPO	12	100
6.	Pemeriksaan Administrasi dan Substantif	IP Australia	2	16
7.	Perbandingan Pemeriksaan Negara Lain	ASEAN	5	41
8.	Pemeriksaan Desain Industri	WIPO	1	8
9.	Pelatihan Penyidikan	POLRI	1	8

Tabel 5.1. Pelatihan Yang Pernah Diikuti Pemeriksa Desain Industri

Sebagai catatan bahwa seorang responden dapat saja pernah mengikuti lebih dari satu macam pelatihan.

5.2. Jawaban Responden

Jawaban responden yang dibagikan di dalam kuesioner dan tes kemampuan dibuat ke dalam skala *Likert* dengan 4 (empat) alternatif jawaban dalam skala ordinal. Sementara untuk jawaban tes kemampuan penilaiannya dilakukan dengan melakukan penyesuaian nilai antara jenis penilaian yang satu dengan jenis penilaian lainnya. Hal ini dilakukan dengan menggunakan konversi nilai terhadap setiap jenis penilaian kemampuan tersebut.

Hasil jawaban responden terhadap kuesioner dan tes kemampuan pada variabel kompetensi diungkap dalam lampiran. Untuk menganalisa data tersebut digunakan bantuan program komputer SPSS Versi. 13.0.

5.3. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dari kuesioner yang berisi beberapa pertanyaan untuk mengukur kompetensi pemeriksa desain industri ini, dikatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi. Ukuran keterkaitan antara butir pertanyaan ini umumnya dicerminkan oleh korelasi jawaban antar pertanyaan. Pertanyaan dengan korelasi rendah dengan butir pertanyaan yang lain, dinyatakan sebagai pernyataan atau pertanyaan yang tidak valid.

Dalam pengujian validitas ini peneliti menggunakan korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*. (Agus Eko Sujianto : 2009 : 95). Angka-angka tersebut dihitung ke dalam pengoperasian perhitungan yang menggunakan program komputer SPSS Versi 13.0.

Nilai korelasi yang diperoleh (nilai korelasi per item dengan total item yang diperoleh setelah korelasi secara statistik per individu) lalu dibandingkan dengan tabel nilai korelasi (r) *Product Moment* untuk mengetahui apakah nilai korelasi yang diperoleh signifikan atau tidak. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ pada taraf kepercayaan 0,30 (Sugiyono : 2005), berarti instrumen tersebut memenuhi kriteria validitas sehingga item tersebut layak digunakan. (Agus Eko Sujianto : 2009). Merupakan faktor konstruk yang kuat jika korelasi setiap faktor bernilai positif dan besarnya 0,3 ke atas.

Jadi responden dapat menunjukkan kestabilan dan memiliki konsistensi yang tinggi dalam menjawab konstruk-konstruksi pernyataan yang merupakan dimensi variabel kompetensi yang disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Nilai validitas masing-masing butir pertanyaan atau pernyataan dapat dilihat pada nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir. (Nugroho : 2005) berdasar jendela *Item-Total Statistic* nilai *Corrected Item-Total Correlation* untuk masing-masing butir yang di dapat dari perhitungan menggunakan program bantuan SPSS Versi 13.0 (Agus Eko Sujianto : 2009 : 105)

Hasil perhitungan korelasi pada variabel kompetensi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual dan tingkat kemampuan ideal akan disandingkan pada lembar lampiran.

Tabel. 5.2. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Pada Variabel Kompetensi Tingkat Pentingnya

No.	No. Butir Instrumen	Tingkat Pentingnya	
		Koefisien Korelasi	Validitas
1	1	0.609	Valid
2	2	0.444	Valid
3	3	0.677	Valid
4	4	0.394	Valid
5	5	0.505	Valid
6	6	0.484	Valid
7	7	0.439	Valid
8	8	0.736	Valid
9	9	0.604	Valid
10	10	0.448	Valid
11	11	0.381	Valid
12	12	0.423	Valid
13	13	0.370	Valid
14	14	0.675	Valid
15	15	0.361	Valid
16	16	0.500	Valid
17	17	0.396	Valid
18	18	0.825	Valid
19	19	0.375	Valid
20	20	0.435	Valid
21	21	0.544	Valid
22	22	0.406	Valid
23	23	0.394	Valid

24	24	0.503	Valid
25	25	0.524	Valid
26	26	0.570	Valid
27	27	0.508	Valid
28	28	0.527	Valid
29	29	0.431	Valid
30	30	0.410	Valid

Pada tabel hasil uji instrumen kompetensi pemeriksa desain industri dalam semua butir pernyataan dari variabel kompetensi dengan tingkat pentingnya semuanya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 dan korelasi setiap faktor mempunyai nilai positif, sehingga semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian dan memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik.

Tabel. 5.3. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Pada Variabel Kompetensi Tingkat Kemampuan Aktual

No.	No. Butir Instrumen	Tingkat Kemampuan Aktual	
		Koefisien Korelasi	Validitas
1	1	0.555	Valid
2	2	0.586	Valid
3	3	0.478	Valid
4	4	0.358	Valid
5	5	0.414	Valid
6	6	0.723	Valid
7	7	0.421	Valid
8	8	0.429	Valid
9	9	0.620	Valid

10	10	0.415	Valid
11	11	0.457	Valid
12	12	0.396	Valid
13	13	0.589	Valid
14	14	0.394	Valid
15	15	0.620	Valid
16	16	0.476	Valid
17	17	0.738	Valid
18	18	0.554	Valid
19	19	0.415	Valid
20	20	0.391	Valid
21	21	0.423	Valid
22	22	0.716	Valid
23	23	0.554	Valid
24	24	0.347	Valid
25	25	0.445	Valid
26	26	0.421	Valid
27	27	0.476	Valid
28	28	0.423	Valid
29	29	0.445	Valid
30	30	0.716	Valid

Pada tabel hasil uji instrumen kompetensi pemeriksa desain industri dalam semua butir pernyataan dari variabel kompetensi dengan tingkat kemampuan aktual semuanya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 dan korelasi setiap faktor mempunyai nilai positif, sehingga semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian dan memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik.

Tabel. 5.4. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Pada Variabel Kompetensi Tingkat Kemampuan Ideal

No.	No. Butir Instrumen	Tingkat Kemampuan Ideal	
		Koefisien Korelasi	Validitas
1	1	0.536	Valid
2	2	0.697	Valid
3	3	0.384	Valid
4	4	0.504	Valid
5	5	0.333	Valid
6	6	0.518	Valid
7	7	0.335	Valid
8	8	0.347	Valid
9	9	0.350	Valid
10	10	0.450	Valid
11	11	0.434	Valid
12	12	0.351	Valid
13	13	0.638	Valid
14	14	0.464	Valid
15	15	0.502	Valid
16	16	0.479	Valid
17	17	0.772	Valid
18	18	0.493	Valid
19	19	0.425	Valid
20	20	0.565	Valid
21	21	0.347	Valid
22	22	0.864	Valid
23	23	0.647	Valid

24	24	0.377	Valid
25	25	0.442	Valid
26	26	0.558	Valid
27	27	0.367	Valid
28	28	0.609	Valid
29	29	0.313	Valid
30	30	0.461	Valid

Pada tabel hasil uji instrumen kompetensi pemeriksa desain industri dalam semua butir pernyataan dari variabel kompetensi dengan tingkat kemampuan aktual semuanya valid karena nilai *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dibanding 0,3 dan korelasi setiap faktor mempunyai nilai positif, sehingga semua pernyataan dapat digunakan untuk penelitian dan memenuhi persyaratan validitas atau sah secara statistik.

5.4. Pengujian Reabilitas

Uji reabilitas diperlukan untuk mendapatkan data yang sesuai dengan tujuan pengukuran sehingga reabilitas instrumen tersebut didapat atau dengan kata lain hasil pengukurannya dapat dipercaya. Untuk mencapai hal tersebut digunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 (nol) sampai 1 (satu). (Agus Eko Sujianto : 2009 : 97).

Tujuan dari uji reabilitas menurut Prasetyo & Jannah (2005 : 104) adalah untuk membuktikan keandalan suatu kuesioner dan konsistensi informasi yang terdapat dalam indikator dengan memeriksa nilai *Alpha Cronbach's*.

Perhitungan uji reabilitas ini dilakukan dengan bantuan perhitungan komputer program SPSS versi 13.0. Kuesioner yang di uji reabilitasnya melihat kepada hasil *Reability Statistics*, jika reabilitas suatu konstruk variabel dapat dikatakan baik jika memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > dari 0,6. (Nugroho : 2005).

Uji reabilitas dari kompetensi pemeriksa desain industri dengan melihat hasil dasar dari *Reability Statistics* atas nilai *Alpha Cronbach's* instrumennya adalah :

Tabel 5.5. Tabel Uji Reliabelitas Instrumen Kompetensi Pemeriksa Desain Industri

	Instrumen	<i>Alpha Cronbach's</i>	Reliabelitas
	Tingkat Pentingnya	0.912	Reliabel
	Tingkat Kemampuan Aktual	0.914	Reliabel
	Tingkat Kemampuan Ideal	0.908	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut diatas, nilai *Alpha Cronbach's* untuk semua instrumen kompetensi, baik pada variabel tingkat pentingnya, pada tingkat kemampuan aktual, maupun pada tingkat kemampuan ideal di dapat nilai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 yang berarti bahwa konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi faktor kesempatan untuk maju adalah reliabel. Jadi dari hasil tersebut data yang ada adalah layak dipakai untuk pengambilan data dalam penelitian ini.

5.5. Gambaran Kondisi Kompetensi Pemeriksa Desain Industri

Pada bagian ini dijelaskan tentang kompetensi untuk Pemeriksa Desain Industri. Analisis kompetensi difokuskan pada tanggapan responden terhadap nilai pentingnya item kompetensi, kesenjangan kompetensi yang merupakan nilai perbedaan antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal dan pencapaian kompetensi.

Untuk pengukuran kompetensi pada tingkat kemampuan aktual, dilakukan melalui pengelompokkan tingkat penguasaan kompetensi responden yang oleh *Entegry's Incorporate* (Spencer & Spencer : 1993), digolongkan menjadi empat kelompok atau klasifikasi kompetensi yaitu :

1. *Introductory* apabila tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan (instrumen penelitian ini sebatas pada pemahaman yang sangat dangkal.
2. *Exploratory* apabila tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan atau instrumen penelitian ini masih dalam upaya untuk memahami.

3. *Comfort* apabila tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan atau instrumen penelitian ini cukup sampai dengan baik dalam pemahaman, namun kurang yakin untuk melaksanakannya.
4. *Mastery* tingkat kemampuan atau kompetensi responden pada item pernyataan atau instrumen penelitian ini sangat mampu/kompeten dan yakin dapat merialisasikannya dengan efektif.

Untuk dapat melihat lebih jelas kesenjangan antara kompetensi aktual dengan ideal akan dilakukan uji beda atas nilai kompetensi melalui Uji T. Pengujian melalui Uji T ini adalah untuk menguji tingkat signifikansi konstanta dan variabel independen. Persamaan yang ada selanjutnya akan diuji apakah memang valid untuk memprediksi variabel dependen. (Agus Eko Sujianto : 2009 : 66)

Apabila hasil yang di dapat dari Uji T menunjukkan hasil di bawah 0,05 (dengan tingkat kepercayaan 95 %) maka dapat dikatakan terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara kompetensi ideal dengan kompetensi aktual. Sebaliknya apabila hasil menunjukkan di atas 0,05 maka dapat dikatakan tidak ada perbedaan yang signifikan antara kompetensi aktual dengan kompetensi ideal, dalam arti bahwa kompetensi aktual responden sudah mendekati ideal. Dengan menggunakan metode pengukuran dan pengujian tersebut serta bantuan program SPSS versi 13.0, di peroleh hasil rata-rata penilaian sebagai berikut :

a. *Butir Instrumen Pernyataan 1*

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.6. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.1

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
1.	Mampu membuat skala prioritas untuk pekerjaan yang akan dilakukan.	3,25	3,17	3,33	0,00	0,41	0,17

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 1 (satu) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.12.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,005 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,412 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.7. Tabel Koefisien Pernyataan 1

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.029	.562		3.610	.005
	A1	.412	.174	.600	2.373	.039

a. Dependent Variable: I1

b. Butir Instrumen Pernyataan 2

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.8. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.2

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
2.	Mampu mengarahkan pemeriksa untuk meningkatkan kinerja dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik pengguna jasa.	3,17	3,25	3,42	0,00	0,44	0,17

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 2 (dua) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.14.) diperolehnya nilai *Sig.* sebesar 0,005 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,440 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.9. Tabel Koefisien Pernyataan 2

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.987	.550		3.611	.005
	A2	.440	.165	.644	2.663	.024

a. Dependent Variable: i2

c. Butir Instrumen Pernyataan 3

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.10. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.3

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
3.	Mampu mengelola waktu serta mampu mengevaluasi diri untuk meningkatkan potensi diri.	3,17	3,08	3,42	0,00	0,11	0,33

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 3 (tiga) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.16.)

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 1 (satu) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.12.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,005 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,412 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.7. Tabel Koefisien Pernyataan 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.029	.562		3.610	.005
	A1	.412	.174	.600	2.373	.039

a. Dependent Variable: i1

b. Butir Instrumen Pernyataan 2

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.8. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.2

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
2.	Mampu mengarahkan pemeriksa untuk meningkatkan kinerja dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik pengguna jasa.	3,17	3,25	3,42	0,00	0,44	0,17

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 2 (dua) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.14.) diperolehnya nilai *Sig.* sebesar 0,005 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,440 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.9. Tabel Koefisien Pernyataan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.987	.550		3.611	.005
	A2	.440	.165	.644	2.663	.024

a. Dependent Variable: i2

c. Butir Instrumen Pernyataan 3

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.10. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.3

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
3.	Mampu mengelola waktu serta mampu mengevaluasi diri untuk meningkatkan potensi diri.	3,17	3,08	3,42	0,00	0,11	0,33

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 3 (tiga) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.16.)

diperolehnya nilai *Sig.* sebesar 0,002 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,119 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel 5.11. Tabel Koefisien Pernyataan 3

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.051	.758		4.026	.002
	A3	.119	.241	.154	.493	.633

a. Dependent Variable: I3

d. Butir Instrumen Pernyataan 4

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.12. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.4

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
4.	Mampu mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas serta meningkatkan kepuasan terhadap pengguna jasa.	2,75	2,92	3,42	0,00	0,38	0,50

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 4 (tiga) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.18.) diperolehnya nilai *Sig.* sebesar 0,000 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$)

atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,383 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel 5.13. Tabel Koefisien Pernyataan 4

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.299	.408		5.630	.000
	A4	.383	.134	.670	2.854	.017

a. Dependent Variable: i4

e. *Butir Instrumen Pernyataan 5*

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.14. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.5

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
5.	Mampu mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan kewenangan dan prosedur yang ada.	2,92	2,92	3,42	0,00	0,40	0,50

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 5 (lima) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.20.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,000 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$)

atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,405 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.15. Tabel Koefisien Pernyataan 5

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.237	.312		7.165	.000
	A5	.405	.102	.783	3.977	.003

a. Dependent Variable: I5

f. Butir Instrumen Pernyataan 6

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.16. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.6

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
6.	Memahami tolak ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu informasi yang diperoleh untuk melakukan pemeriksaan.	3,08	3,00	3,33	0,01	0,50	0,33

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 6 (enam) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.22.) diperolehnya nilai *Sig.* sebesar 0,015 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah

signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,500 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.17. Tabel Koefisien Pernyataan 6

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.833	.624		2.940	.015
	A6	.500	.204	.612	2.449	.034

a. Dependent Variable: i6

g. Butir Instrumen Pernyataan 7

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.18. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.7

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
7.	Mampu membimbing pemeriksa dalam usaha peningkatan pengetahuan dan ketrampilan melalui pemberian saran, kritik, dukungan dan umpan balik.	3,08	3,17	3,25	0,00	0,61	0,08

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 7 (tujuh) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah tidak signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.24.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,064 (lebih besar) jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi

kemampuan aktual adalah tidak signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,618 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.19. Tabel Koefisien Pernyataan 7

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.294	.622		2.080	.084
	A7	.618	.192	.713	3.217	.009

a. Dependent Variable: i7

h. Butir Instrumen Pernyataan 8

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.20. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.8

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
8.	Menghargai kinerja pemeriksa dan bekerjasama untuk meningkatkan kinerja dalam unit organisasinya.	3,00	3,00	3,25	0,00	0,83	0,25

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 8 (delapan) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah tidak signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.26.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,221 (lebih besar) jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi

kemampuan aktual adalah tidak signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,833 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.21. Tabel Koefisien Pernyataan 8

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.750	.574		1,306	.221
	AB	.833	.186	.816	4,472	.001

a. Dependent Variable: i8

1. Butir Instrumen Pernyataan 9

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.22. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.9

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
9.	Memahami bahasa Inggris dengan baik.	3,00	2,67	3,17	0,00	0,30	0,50

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 9 (sembilan) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.28.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,005 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,308 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel 5.23. Tabel Koefisien Pernyataan 9

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.346	.662		3.545	.005
	A9	.308	.236	.381	1.301	.222

a. Dependent Variable: i9

j. Butir Instrumen Pernyataan 10

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.24. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.10

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
10.	Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan.	3,00	2,75	3,08	0,00	0,87	0,33

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 10 (sepuluh) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah tidak signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.30.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,216 (lebih besar) jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah tidak signifikan. Sementara nilai koefisien regresi

positif sebesar 0,879 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel 5.25. Tabel Koefisien Pernyataan 10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.667	.505		1.321	.216
	A10	.879	.176	.845	5.003	.001

a. Dependent Variable: i10

k. Butir Instrumen Pernyataan 11

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.26. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.11

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
11.	Mampu membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang dideliasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasan untuk membuat keputusan.	3,17	2,95	3,00	0,00	0,92	0,08

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 11 (sebelas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah tidak signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.32.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,275 (lebih besar) jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah tidak signifikan. Sementara nilai koefisien regresi

positif sebesar 0,929 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.27. Tabel Koefisien Pernyataan 11

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.290	.251		1.155	.275
A11	.929	.081	.964	11.442	.000

a. Dependent Variable: i11

1. Butir Instrumen Pernyataan 12

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.28. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.12

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
12.	Mampu mengambil data (penelusuran) yang relevan dan terbaru untuk melaksanakan pemeriksaan.	3,17	3,17	3,33	0,00	0,90	0,17

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 12 (dua belas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah tidak signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.34.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,518 (lebih besar) jika dibandingkan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah tidak signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,909 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.29. Tabel Koefisien Pernyataan 12

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.455	.679		.669	.518
A12	.909	.211	.806	4.303	.002

a. Dependent Variable: i12

m. Butir Instrumen Pernyataan 13

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.30. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.13

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
13.	Memahami dan mampu menganalisa seluruh data (informasi) untuk dalam memberi keputusan.	2,92	2,95	3,25	0,01	0,90	0,50

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 13 (tiga belas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.36.) diperolehnya nilai *Sig.* sebesar 0,014 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 0,455 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.31. Tabel Koefisien Pernyataan 13

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.000	.674		2.966	.014
	A13	.455	.235	.522	1.936	.082

a. Dependent Variable: I13

n. Butir Instrumen Pernyataan 14

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.32. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.14

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
14.	Mampu mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan pemeriksa.	2,92	2,92	3,17	0,01	0,66	0,25

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 14 (empat belas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.38.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,010 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,661 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.33. Tabel Koefisien Pernyataan 14

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.322	.617		2.141	.058
	A14	.661	.207	.711	3.197	.010

a. Dependent Variable: I14

a. Butir Instrumen Pernyataan 15

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.34. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.15

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
15.	Mampu membuat rencana kerja yang spesifik, realistik dan terukur sesuai dengan kebutuhan.	3,08	2,92	3,08	0,01	0,84	0,42

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 15 (lima belas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah tidak signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.40.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,126 (lebih besar) jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah tidak signifikan. Sementara nilai koefisien regresi

positif sebesar 0,846 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.35. Tabel Koefisien Pernyataan 15

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.827	.495		1.670	.126
	A15	.846	.177	.934	4.784	.001

a. Dependent Variable: i15

p. Butir Instrumen Pernyataan 16

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.36. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.16

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
16.	Mampu melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan perubahan dengan kemampuan sumber daya yang ada.	2,75	3,00	3,25	0,01	0,84	0,25

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 16 (enam belas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah tidak signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.42.) diperolehnya nilai *Sig.* sebesar 0,737 (lebih besar) jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien

regresi kemampuan aktual adalah tidak signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar 1,000 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.37. Tabel Koefisien Pernyataan 16

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.250	.725		.345	.737
	A16	1.000	.237	.800	4.216	.002

a. Dependent Variable: i16

q. Butir Instrumen Pernyataan 17

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.38. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.17

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig.	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
17.	Memahami peraturan perundang-undangan sesuai bidang unit kerja.	3,00	2,92	3,17	0,01	0,84	0,25

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 17 (tujuh belas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.44.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,013 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,692 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.39. Tabel Koefisien Pernyataan 17

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.150	.381		3.014	.013
	A17	.692	.125	.868	5.516	.000

a. Dependent Variable: I17

r. Butir Instrumen Pernyataan 18

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.40. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.18

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Penerimaan kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
18.	Memahami sistem pemeriksaan untuk mengkaji dan menyelesaikan masalah dalam pemeriksaan.	2,92	2,92	3,25	0,02	0,77	0,33

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 18 (delapan belas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah tidak signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.46.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,276 (lebih besar) jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah tidak signifikan. Sementara nilai koefisien regresi

positif sebesar 0,771 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.41. Tabel Koefisien Pernyataan 18

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.000	.868		1.151	.276
	A18	.771	.294	.639	2.627	.025

a. Dependent Variable: i18

r. Butir Instrumen Pernyataan 19

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.42. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.19

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
19.	Mampu menganalisa data-data yang ada untuk digunakan jadi pendukung dalam pengambilan keputusan dalam pemeriksaan.	2,92	3,00	3,17	0,01	0,66	0,42

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 19 (sembilan belas) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.48.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,014 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,667 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.43. Tabel Koefisien Pernyataan 19

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.333	.447		2.981	.014
A19	.667	.156	.804	4.282	.002

a. Dependent Variable: i19

s. Butir Instrumen Pernyataan 20

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.44. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.20

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
20.	Memahami penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Microsoft office dan internet.	3,17	2,83	3,25	0,00	0,56	0,42

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 20 (dua puluh) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.50.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,000 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,569 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.45. Tabel Koefisien Pernyataan 20

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.638	.320		5.118	.000
	A20	.569	.108	.858	5.284	.000

a. Dependent Variable: i20

s. Butir Instrumen Pernyataan 21

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.46. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.21

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
21.	Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan / perkembangan kebijakan kepada pimpinan.	2,67	2,83	3,25	0,01	0,56	0,42

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 21 (duapuluh satu) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.52.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,012 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,569 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.47. Tabel Koefisien Pernyataan 21

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,638	,534		3,067	,012
	A21	,569	,180	,708	3,167	,010

a. Dependent Variable: i21

s. *Butir Instrumen Pernyataan 22*

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.48. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.22

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
22.	Mampu melakukan evaluasi kinerja di unit organisasinya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.	3,08	3,00	3,17	0,01	0,60	0,17

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 22 (duapuluh dua) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.54.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,013 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,600 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.49. Tabel Koefisien Pernyataan 22

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.367	.451		3.032	.013
	A22	.600	.144	.797	4.174	.002

a. Dependent Variable: i22

t. *Butir Instrumen Pernyataan 23*

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.50. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.23

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
23.	Mampu menemukan cara yang lebih mudah dan cepat untuk menyelesaikan tugas.	2,83	2,92	3,08	0,01	0,26	0,17

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 23 (duapuluh tiga) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.56.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,017 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,265 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.51. Tabel Koefisien Pernyataan 23

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.412	.845		2.854	.017
	A23	.265	.261	.306	1.015	.334

a. Dependent Variable: i23

u. Butir Instrumen Pernyataan 24

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.52. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.24

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
24.	Mampu mengimplementasikan sistem pemeriksaan di unit organisasi.	2,92	3,00	3,25	0,01	0,50	0,25

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 24 (duapuluh empat) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.58.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,017 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,500 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.53. Tabel Koefisien Pernyataan 24

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.750	.323		5.422	.000
	A24	.500	.102	.840	4.899	.001

a. Dependent Variable: i24

v. *Butir Instrumen Pernyataan 25*

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.54. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.25

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
25.	Memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan perkembangan teknologi sesuai dengan bidang di unit organisasinya.	2,92	3,00	3,25	0,01	0,20	0,25

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 25 (duapuluh lima) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.60.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,014 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,206 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel 5.55. Tabel Koefisien Pernyataan 25

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.765	.931		2.970	.014
	A25	.206	.287	.221	.717	.490

a. Dependent Variable: i25

w. *Butir Instrumen Pernyataan 26*

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.56. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.26

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
26.	Mampu mengendalikan diri dan orang lain dalam situasi yang penuh tekanan dan bersikap sabar dan berpikir jernih dan positif.	3,00	3,17	3,33	0,00	0,76	0,17

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 26 (duapuluh enam) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.62.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,001 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,765 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.57. Tabel Koefisien Pernyataan 26

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.912	.501		1.821	.099
	A26	.765	.155	.843	4.949	.001

a. Dependent Variable: i26

x. Butir Instrumen Pernyataan 27

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.58. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.27

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
27.	Mampu memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi.	3,25	2,83	3,25	0,03	0,50	0,08

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 27 (duapuluh tujuh) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.64.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,039 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,500 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.59. Tabel Koefisien Pernyataan 27

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,583	,669		2,368	,039
	A27	,500	,219	,586	2,284	,045

a. Dependent Variable: i27

y. *Butir Instrumen Pernyataan 28*

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.60. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.28

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
28.	Mampu membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota di unit organisasi.	2,92	2,92	3,00	0,00	0,46	0,42

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 28 (duapuluh delapan) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.66.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,001 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha = 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,466 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.61. Tabel Koefisien Pernyataan 28

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.931	.444		4.351	.001
	A28	.466	.149	.702	3.118	.011

a. Dependent Variable: j28

z. Butir Instrumen Pernyataan 29

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.62. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.29

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
29.	Mampu melaksanakan cara belajar yang efektif di unit organisasi.	2,92	3,08	3,17	0,01	0,39	0,08

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 29 (duapuluh sembilan) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.68.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,017 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,390 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.63. Tabel Koefisien Pernyataan 29

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.085	.730		2.855	.017
	A29	.390	.210	.506	1.856	.093

a. Dependent Variable: i29

aa. Butir Instrumen Pernyataan 30

Berdasarkan kuesioner yang diberikan di dapat rata-rata tingkat kemampuan dan data-data tersebut diuji signifikansi konstanta (Uji T), diketahui sebagai berikut :

Tabel 5.64. Deskripsi Tanggapan Responden Pemeriksa Desain Industri Kuesioner No.30

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya	Kemampuan Aktual	Kemampuan Ideal	Sig	Pencapaian kompetensi	Kesenjangan Kompetensi
30.	Mampu mengidentifikasi perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan organisasi.	2,83	3,00	3,33	0,00	0,50	0,33

Tanggapan butir kompetensi pernyataan 30 (tigapuluh) dari 12 (dua belas) responden pemeriksa desain industri mengenai signifikansi variabel kompetensi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal adalah signifikan, dibuktikan dengan (dalam Tabel 5.70.) diperolehnya nilai Sig. sebesar 0,003 jika dibanding dengan taraf signifikansi ($\alpha= 5\%$) atau 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi kemampuan aktual adalah signifikan. Sementara nilai koefisien regresi positif sebesar

0,500 menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara kemampuan aktual dengan kemampuan ideal.

Tabel. 5.65. Tabel Koefisien Pernyataan 30

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.833	.462		3.972	.003
	A30	.500	.147	.732	3.397	.007

a. Dependent Variable: i30

Hasil dari seluruh item pernyataan kompetensi memberikan adanya perbedaan yang signifikan antara penilaian kemampuan aktual dengan penilaian kemampuan ideal. Kesenjangan kompetensi tersebut menunjukkan signifikansi antara penilaian kemampuan aktual dengan penilaian kemampuan ideal.

Penilaian dari responden Pemeriksa Desain Industri terhadap kemampuan aktual di bidang kompetensi, seperti tampak dalam instrumen penelitian, sebagian besar memberikan penilaian baik dengan penilaian rata-rata di atas 3 (tiga) terhadap kondisi aktual, tetapi ada 3 (tiga) item pernyataan kompetensi yang berada di bawah dari semua item yaitu :

1. Memahami bahasa Inggris dengan baik.
2. Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan.
3. Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan / perkembangan kebijakan kepada pimpinan.

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi untuk ketiga item pernyataan tersebut masih perlu ditingkatkan.

Item kompetensi yang mendapatkan penilaian relatif tinggi pada dasarnya diperlukan pemeliharaan atau stabilitas pada kondisi yang sudah ada, sehingga kompetensi yang sudah ada pada Pemeriksa Desain Industri tersebut dapat terpelihara

atau dalam kondisi yang stabil, bila perlu diupayakan agar dapat mencapai kompetensi yang ideal.

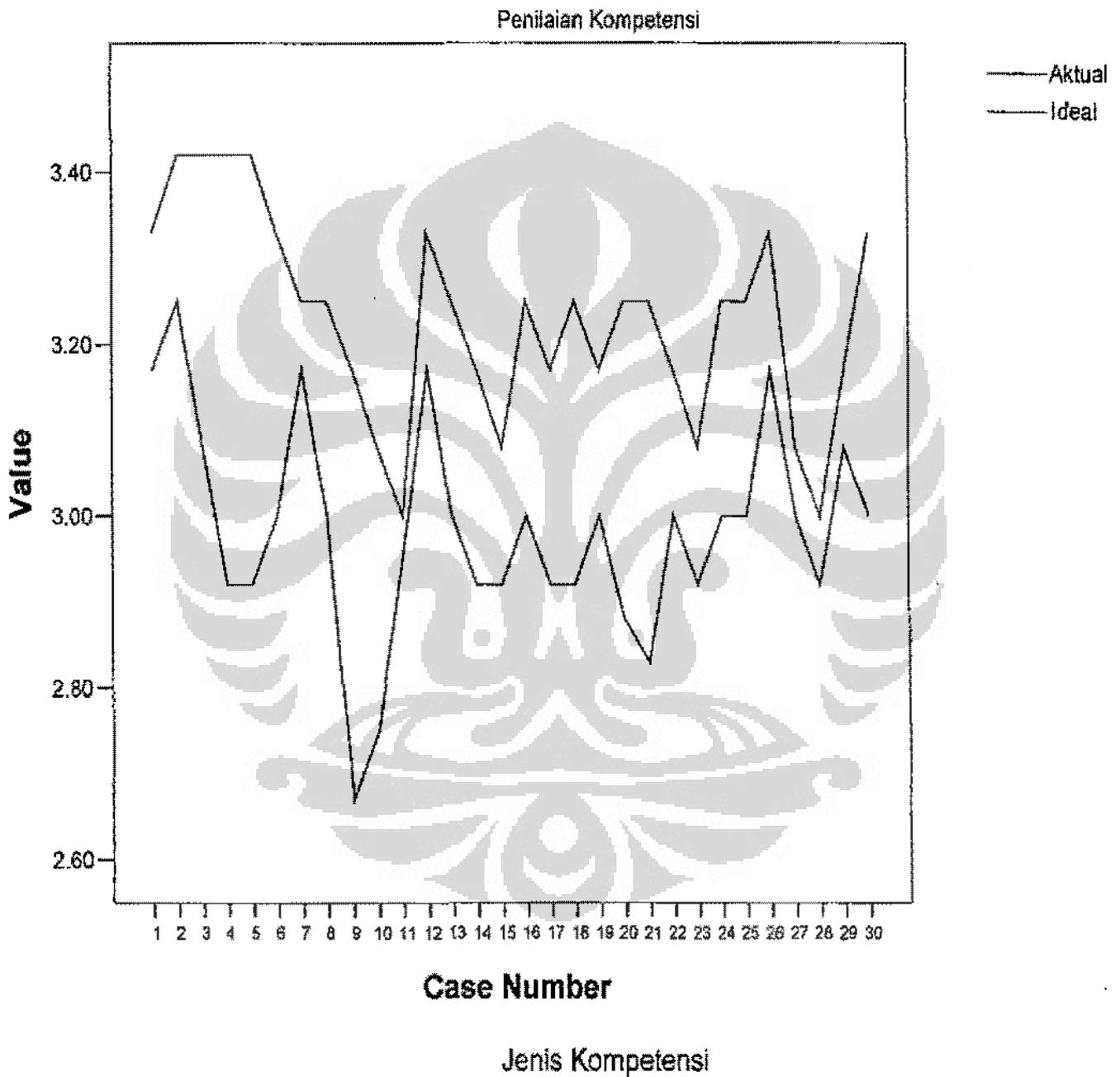
Seluruh item pernyataan kompetensi yang dimintakan tanggapannya kepada para Pemeriksa Desain Industri pada umumnya mereka memberikan penilaian yang relatif penting, hal ini berarti bahwa kompetensi dalam pernyataan-pernyataan tersebut dianggap penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga perlu direalisasikan, kecuali pada item mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan atau perkembangan kebijakan kepada pimpinan, karena item pernyataan ini memberikan nilai yang tidak begitu penting hanya sebesar 2,67 saja.

5.6. Pemetaan Kompetensi

Pemetaan kompetensi ini memberikan gambaran terhadap kondisi kemampuan aktual dengan kemampuan ideal pemeriksa desain industri. Perbedaan yang terjadi antar kondisi ideal dengan kondisi aktual dinilai cukup signifikan yaitu di bawah 0,05 dan tingkat pencapaian kompetensinya semakin jauh dari garis ideal.

Tanggapan terhadap pernyataan kompetensi dari pemeriksa desain industri yang berjumlah 12 (dua belas) orang dengan memberikan persepsi atau jawabannya terhadap 30 (tiga puluh) pernyataan. Hasil persepsinya dipetakan pada sumbu X untuk jenis kompetensi Pemeriksa Desain Industri dan sumbu Y adalah untuk penilaian terhadap kompetensi pemeriksa, seperti pada gambar di bawah ini :

Grafik 5.1. Peta Kompetensi Pemeriksa Desain Industri



Gambar peta kompetensi di atas, secara umum menunjukkan bahwa responden yaitu semua Pemeriksa Desain Industri berada pada kategori *comfort*, yaitu dapat memahami dengan cukup sampai dengan baik terhadap item kompetensi yang diajukan serta sudah terbiasa melakukannya, tetapi mereka masih diliputi perasaan yang kurang yakin untuk dapat melaksanakannya dengan efektif.

Item kompetensi yang memiliki perbedaan kemampuan aktual dengan kemampuan idealnya cukup signifikan berada pada kategori *exploratory*, yaitu masih dalam taraf upaya untuk memahami kompetensi-kompetensi tersebut. Kompetensi yang dimaksud adalah :

- Kompetensi pada pernyataan memahami Bahasa Inggris dengan baik
- Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan
- Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan / perkembangan kebijakan kepada pimpinan.

Kesenjangan untuk kompetensi yang termasuk kategori *exploratory* tersebut di atas berarti perlu dilakukan pelatihan bagi Pemeriksa Desain Industri.

5.7. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Kesenjangan kompetensi yang ada dari hasil penelitian ini memerlukan suatu penanganan yang baik, pelatihan adalah suatu pilihan yang paling tepat untuk mengatasinya. Pelatihan sebagai proses pembelajaran yang melibatkan sejumlah pencapaian ketrampilan, konsep, aturan, ataupun perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat mencapai kondisi tersebut pelaksanaan pelatihan seharusnya diarahkan pada penyelesaian ataupun pencapaian sasaran organisasi.

Analisa kebutuhan pelatihan merupakan penilaian yang berfokus pada siapa yang harus dilatih dari jenis latihan yang dibutuhkan. Untuk menentukan jenis latihan yang dibutuhkan, maka penelitian ini berupaya mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi yang ada atau aktual dengan kompetensi yang seharusnya terpenuhi atau ideal dengan tetap memperhatikan permasalahan yang ada.

Dari survei yang dilakukan, terdapat beberapa masalah atau hambatan yang diungkap oleh responden, diantaranya :

Tabel 5.66. Hambatan Dalam Pelaksanaan Tugas Pemeriksa Desain Industri

No	Hambatan
1.	Alat, Sarana dan Prasarana
2.	Penggunaan peraturan perundang-undangan yang tidak jelas
3.	Sumber daya manusia yang kurang
4.	Data base tidak memadai
5.	Kerjasama dan koordinasi kurang
6.	Pelatihan kurang
7.	Petunjuk teknis tentang suatu desain yang belum jelas
8.	Status pemeriksa yang tidak jelas
9.	Jaringan komputer yang lambat
10.	Gaji belum memadai

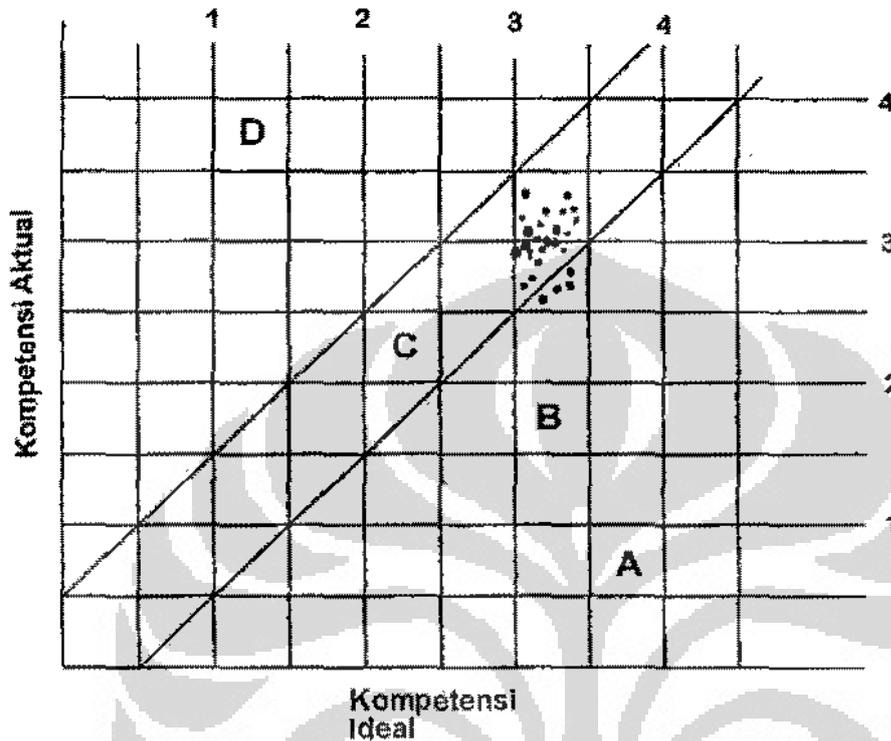
Dari 10 (sepuluh) hambatan yang dikemukakan oleh responden Pemeriksa Desain Industri terdapat 3 (tiga) poin yang termasuk ke dalam hambatan pelatihan yaitu :

1. Sumber daya manusia yang kurang
2. Kerjasama dan koordinasi kurang
3. Pelatihan kurang

Sedangkan 7 (tujuh) poin yang lain adalah masalah bukan pelatihan. Pernyataan hambatan terhadap sumber daya manusia yang kurang dapat di atasi pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja dan kebutuhannya, sedangkan kerjasama dan koordinasi kurang dapat diatasi dengan pelatihan yang mengarah kepada komunikasi efektif, dan untuk pelatihan kurang berarti pemeriksa desain industri membutuhkan pelatihan untuk menunjang pekerjaannya.

Selanjutnya adalah menganalisa kebutuhan pelatihan dengan tingkat kebutuhan pelatihan : kondisi kritis, kebutuhan pelatihan mendesak, pelatihan cukup dan pengembangan karier.

Gambar 5.1. Diagram Kebutuhan Pelatihan Pemeriksa Desain Industri



- Keterangan :
- Bidang A : Kebutuhan Pelatihan Kritis
 - Bidang B : Kebutuhan Pelatihan Tidak Mendesak
 - Bidang C : Pelatihan Cukup
 - Bidang D : Pengembangan Karier

Pada diagram Gambar 5.2. menunjukkan 5 (lima) kompetensi yang dinilai membutuhkan pelatihan tetapi tidak mendesak (masuk ke dalam wilayah B), yaitu:

1. Mampu mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas serta meningkatkan kepuasan terhadap pengguna jasa (dalam besaran nilai aktual 2,92 dan ideal 3,42).
2. Mampu mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan kewenangan dan prosedur yang ada (dalam besaran nilai aktual 2,92 dan ideal 3,42).
3. Memahami bahasa Inggris dengan baik (dalam besaran nilai aktual 2,67 dan ideal 3,17).

4. Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan (dalam besaran nilai aktual 2,75 dan ideal 3,08).
5. Mampu memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi (dalam besaran nilai aktual 2,83 dan ideal 3,25).

Adapun 25 (dua puluh lima) item kompetensi lainnya menyebar dan berpusat di dalam wilayah C, yaitu mengidentifikasi dengan cukup pelatihan.

Hasil analisa terhadap kebutuhan pelatihan tersebut di atas dapat mewakili, menggambarkan dan merefleksikan terhadap hambatan-hambatan yang sering dialami oleh pemeriksa desain industri sesuai dengan data survey responden.

Selanjutnya berdasarkan hasil data analisis yang didapat tersebut, masalah kebutuhan pelatihan yang ada dilihat ke dalam bentuk masalah pelatihan atau masalah non pelatihan. Peneliti menilai bahwa masalah pelatihan ada pada variabel kompetensi :

1. Mampu mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan kewenangan dan prosedur yang ada.
2. Memahami bahasa Inggris dengan baik.
3. Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan.

Sementara masalah non pelatihan ada pada variabel kompetensi :

1. Mampu mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas serta meningkatkan kepuasan terhadap pengguna jasa.
2. Mampu memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis data yang mengacu kepada pertanyaan dan tujuan penelitian, diketahui bahwa kesenjangan kompetensi yang dimiliki Pemeriksa Desain Industri pada Subdirektorat Desain Industri, Direktorat Hak Cipta, Desain Industri, Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu dan Rahasia Dagang, Ditjen HKI dan kebutuhan pelatihannya dapat disimpulkan sebagai berikut :

6.1.1. Peta Kompetensi Pemeriksa

1. *Kesenjangan kompetensi* pemeriksa desain industri menunjukkan kesenjangan yang signifikan antara penilaian kemampuan aktual dengan penilaian kemampuan ideal, hanya terdapat 8 (delapan) item kompetensi yang menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan. Sementara dari semua item kompetensi antara kemampuan aktual dengan kemampuan idealnya mempunyai hubungan yang searah semua, ditandai dengan nilai positif yang didapat dari koefisien regresinya.
2. *Kompetensi* dari pemeriksa desain industri pada umumnya mempunyai kemampuan aktual sudah mendekati kemampuan ideal yang terlihat dari seluruh nilai pencapaian kompetensi yang mempunyai nilai positif.
3. *Peta Kompetensi* seluruh pemeriksa desain industri berada pada tingkat *comfort*, namun terdapat 3 (tiga) variabel kompetensi yang nilai perbedaan aktual dengan idealnya cukup signifikan sehingga berada pada kategori *exploratory*.

Terdapat perbedaan antara kondisi aktual dan kondisi ideal yang tidak signifikan menunjukkan bahwa kondisi aktual relatif mendekati kondisi ideal.

6.1.2. Kebutuhan Pelatihan

Kebutuhan pelatihan bagi pemeriksa desain industri dalam bentuk pelatihan terdapat 3 (tiga) variabel kompetensi yaitu :

1. Mampu mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan kewenangan dan prosedur yang ada.
2. Memahami bahasa Inggris dengan baik.
3. Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan.

Sementara kebutuhan dalam bentuk non pelatihan yaitu :

1. Mampu mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas serta meningkatkan kepuasan terhadap pengguna jasa.
2. Mampu memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi.

Sedangkan 25 (duapuluh lima) variabel kompetensi sisanya masuk ke dalam kategori cukup pelatihan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil pemetaan kompetensi terhadap pemeriksa desain industri dan melihat pada diagram penelitian sebaiknya dilakukan hal-hal sebagai berikut :

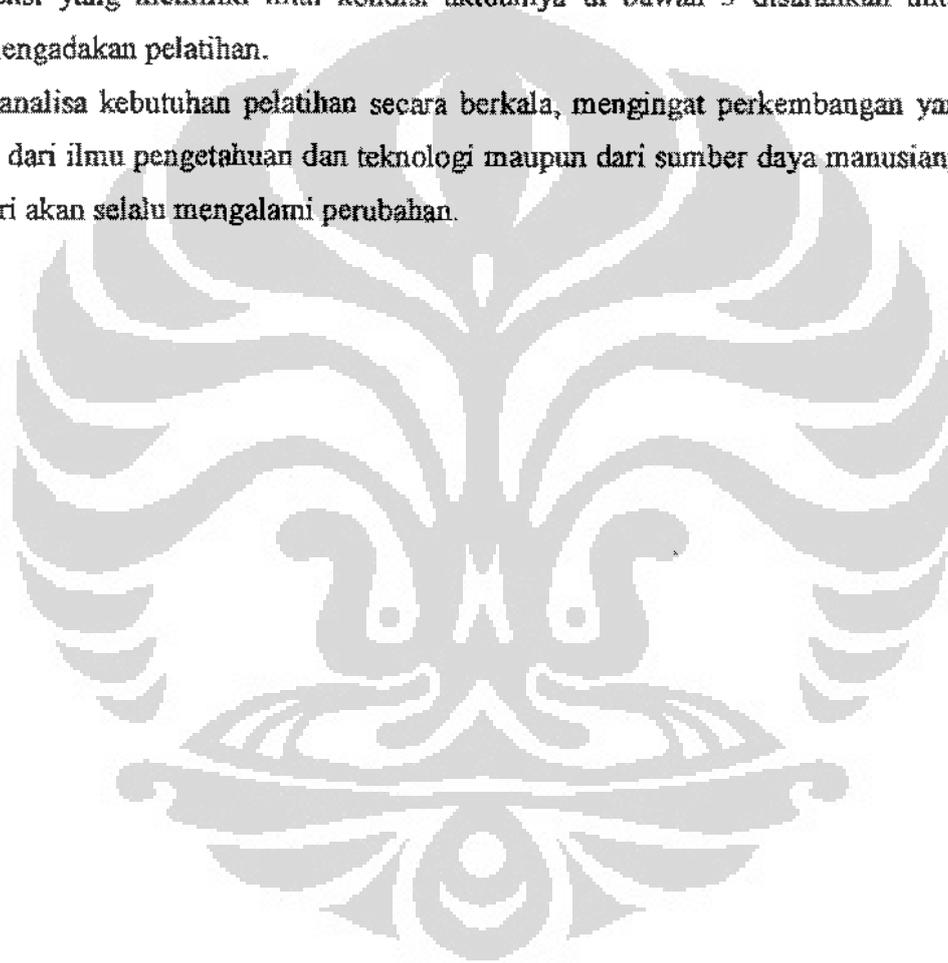
1. Kompetensi yang masuk dalam kebutuhan pelatihan :
 - a. mampu mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan kewenangan dan prosedur yang ada, diberikan pelatihan dalam bentuk peningkatan ketrampilan prosedur kerja.
 - b. memahami bahasa Inggris dengan baik, diberikan pelatihan dalam bentuk peningkatan ketrampilan bahasa Inggris baik lisan maupun tulisan.
 - c. mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan, diberikan pelatihan dalam bentuk peningkatan pengetahuan bahasa Indonesia.

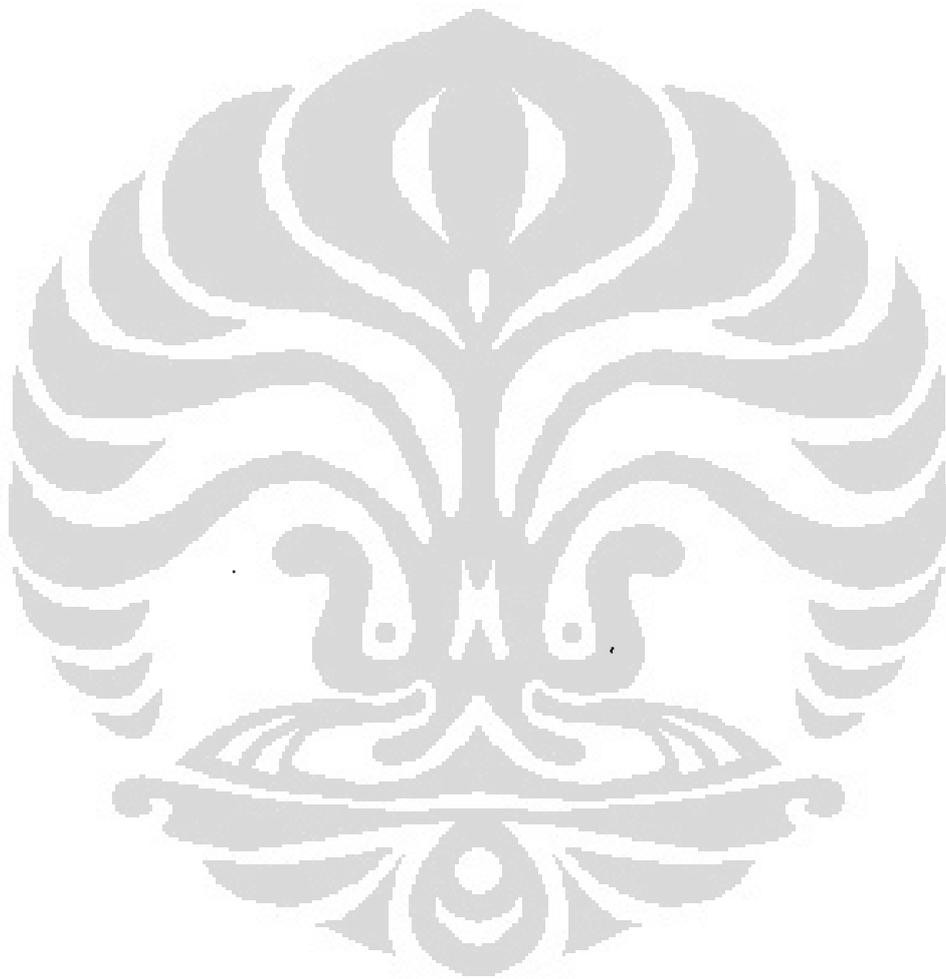
Sementara kompetensi yang masuk kedalam kebutuhan non pelatihan :

- d. mampu mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas serta meningkatkan kepuasan terhadap pengguna jasa, diberikan pelatihan berupa

pengembangan *motivating* atau upaya memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

- e. mampu memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi, sebaiknya diberikan pelatihan berupa pengembangan *empowering* atau suatu upaya mendorong orang untuk meningkatkan kompetensi diri atau kepercayaan diri dalam mengemban tanggung jawab.
2. Kompetensi yang memiliki nilai kondisi aktualnya di bawah 3 disarankan untuk segera mengadakan pelatihan.
3. Adanya analisa kebutuhan pelatihan secara berkala, mengingat perkembangan yang ada baik dari ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dari sumber daya manusianya itu sendiri akan selalu mengalami perubahan.





DAFTAR REFERENSI

- Andrie Soeparman (2009), *Melindungi Hak Desain Industri Di Indonesia Edisi Kesatu*, Indie Books Production, Jakarta
- Atmodiwiro Soebagio (2002), *Manajemen Sumber Daya Training*, PT. Aeddizya Jaya, Jakarta.
- Bernardin John (2003), *Human Resource Management, An Experiential Approach Third Edition*, Thomson Learning
- Brian Becker, Mark Huselid & Dave Ulrich (2001), *The HR Scorecard Linking People, Strategy and Performance*, Havard Business School Press, Boston
- De Cenzo, David A. Robbins & Steven R(1996), *Human Resources Management*, John Wiley & Sons Inc., Canada
- Direktorat Jenderal HKI (2004), *Petunjuk Teknis Pemeriksaan Desain Industri Edisi 1*, Ditjen HKI, Indonesia
- Djarwanto & Pangestu Subagyo (1996), *Statistik Induktif Edisi Keempat*, BPFE, Yogyakarta
- Gaspersz, Vincent (2004), *Perencanaan Startegik Untuk Peningkatkan Kinerja Sektor Publik*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Goldstein (1993), *Training Organization, Needs Assessment, Development and Evolution*, Brooks Cole, Monterey, CA.
- Handoko, T.H. (1998), *Manjemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*, BPPE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ian Taylor (2008), *Measuring Competency For Recruitment and Development*, PPM, Jakarta
- Insan Budi Maulana, (2000), *Analisis Pelaksanaan Undang-Undang No.31/2000 Tentang Desain Industri*, Legalitas, Jakarta
- John W. Creswell (1994), *Research Design Qualitative & Quantitative Approaches*, Sage Publivations, Inc.

- Kubr, Milan, Propopenko & Joseph (1989), *Diagnosing Management Training And Development Needs : Concept and Techniques*, Management Development Series
- McClelland, D.C.(1973), *Testing for Competence Rather Than Intelligence*, American Psychologist.
- Michael Armstrong & Helen Murlis (2003), *Reward Management*, Gramedia, Jakarta
- DR. H. Noor Fuad, SE., MBA., MM, M.Sc., Ph.D & Gofur Ahmad, ST., MM. (2009), *Integrated HRD Human Resources Development*, Kompas Gramedia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo (1992), *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Parulian Hutapea, MBA & Dr. Nurianna Thoha, MBA (2008), *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*, PT, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Prahalad C.K., & Gary Hamel (1990), *The Core Competence of The Corporation*, Havard Business Review
- R. Palan Ph.D. (2008), *Competency Management*, PPM, Jakarta
- Rachbini Didiek J (2001), *Pembangunan Ekonomi & Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta.
- Ranti Fauza Mayana (2006), *Perlindungan Desain Industri di Indonesia Dalam Era Perdagangan Bebas*, Grasindo, Jakarta.
- Richards E Boyatzis (1982), *The Competence Manager : A Model for Effective Performance*, John Wiley & Sons, New York
- Siagian, SP (2002), *Pengembangan Sumberdaya Insani*, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Spencer, Lyle M & Spencer, Signe M (1993), *Competence at Work, Models for Superior Performance*, John Wiley & Sons, Inc., Canada.
- Sudarmato, SIP., MSi. (2009), *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Surya Dharma (2002), *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Benyamin Mohan Jilid 1 dan 2 Edisi Ketujuh*, Prenhallindo, Jakarta
- Tony Davis (2009), *Talent Assessment (Mengukur, Menilai, dan Menyeleksi Orang-orang Terbaik Dalam Perusahaan)*, PPM, Jakarta

Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, MBA & Ella Jauvani Sagala, S.Psi., M.Sc. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Kedua*, Rajawali Pers, Jakarta.

World Intellectual Property Organization, *Looking Good : Design for Small and Medium-sized Enterprises An Introduction to Industrial*, Booklet WIPO Publication No.498(E) second edition, Geneva – Switzerland

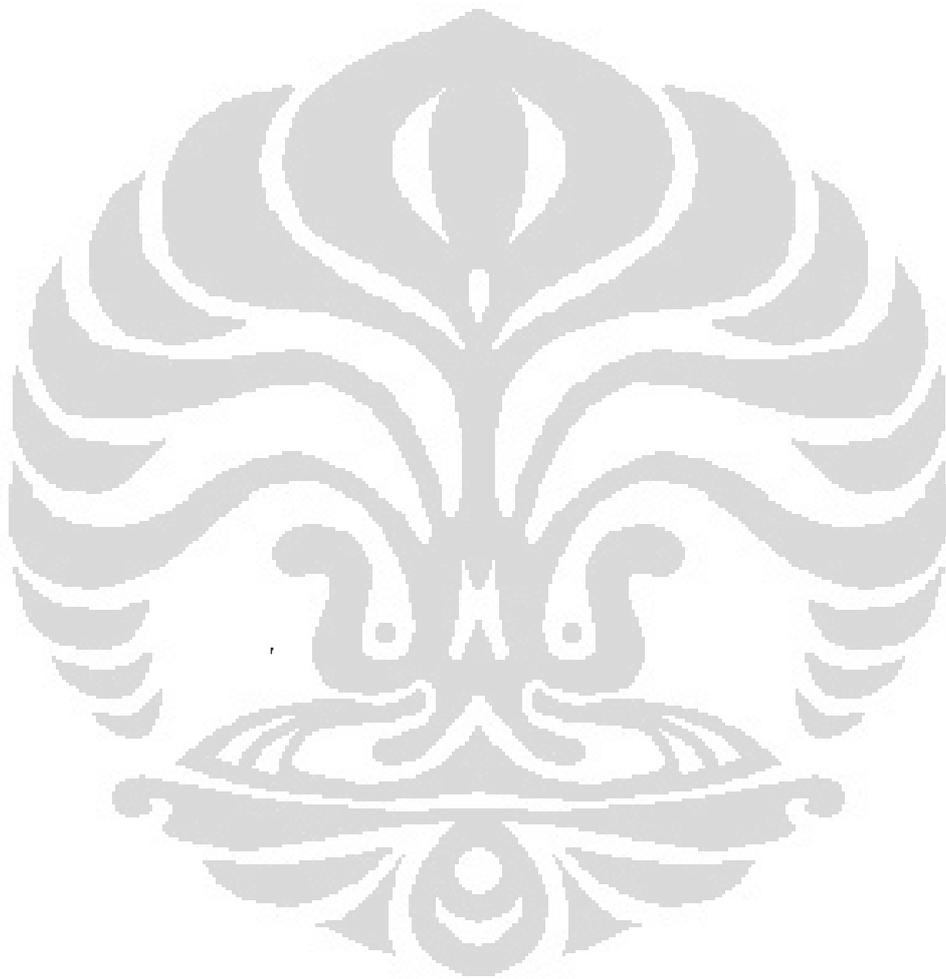
Peraturan Perundang-undangan :

Keputusan BKN Nomor 43/Kep/2001 tentang *Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil*

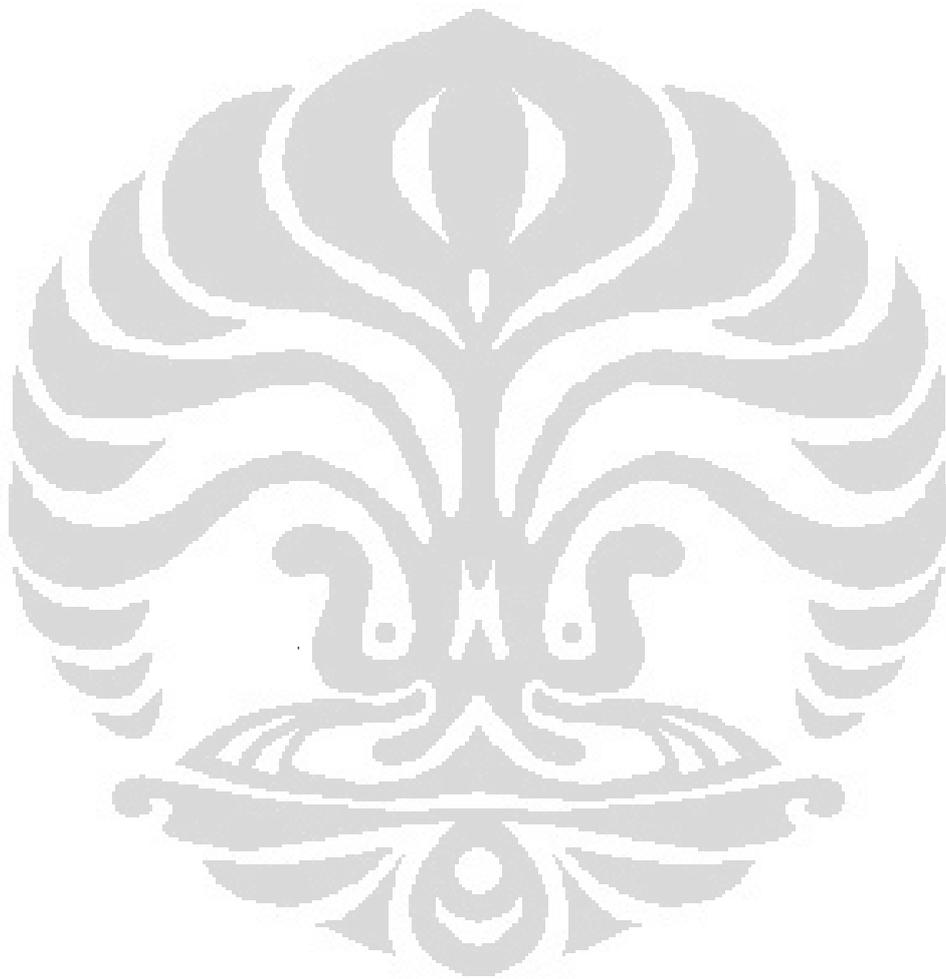
Kompilasi Undang-Undang Republik Indonesia di Bidang Hak Kekayaan Intelektual (2002), Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual bekerjasama dengan JICA

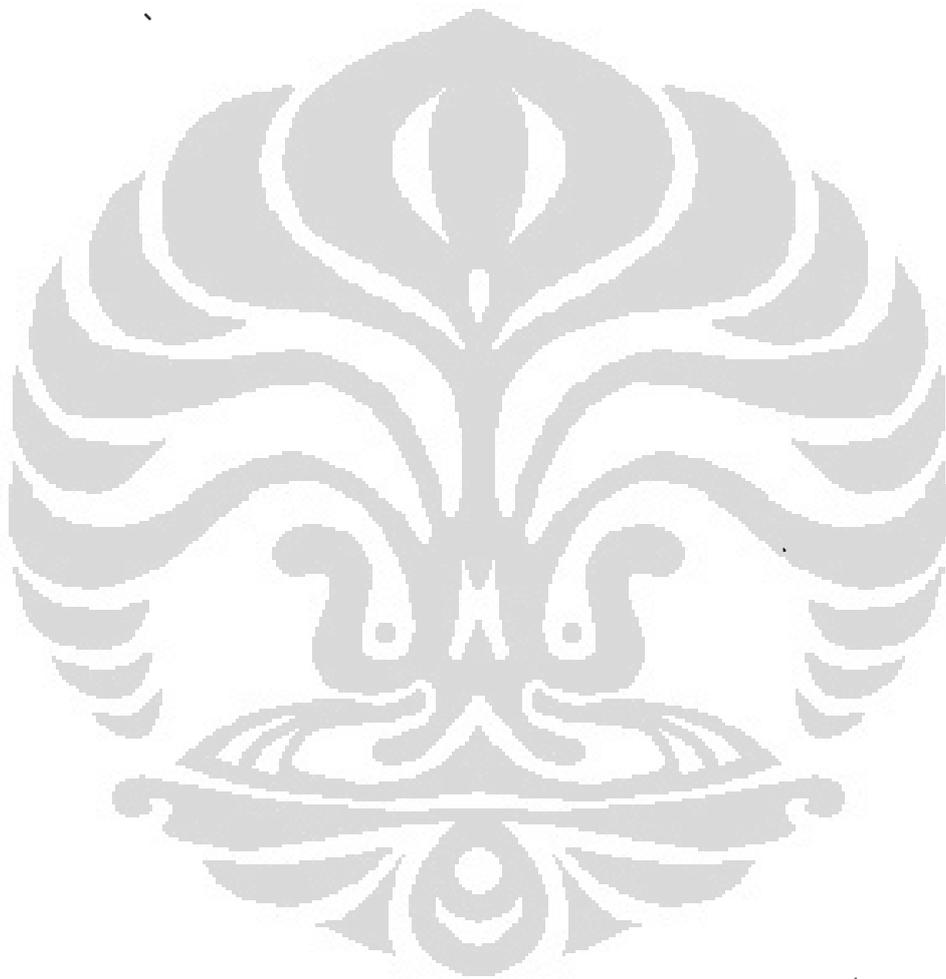
Tesis :

Abdi Putra Sembiring, 2007, *Kajian Kompetensi Pemeriksa Hak Kekayaan Intelektual Pada Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI*



Lampiran 1. Kamus Kompetensi





Kamus Kompetensi dalam penerapan model generik untuk kontribusi individu (Spencer and Spencer, 1973 : 163)

<p>1. Orientasi Hasil : Kompetensi yang fokus utamanya adalah pencapaian hasil akhir agar didapat suatu standar yang baik guna pencapaian tujuan organisasi</p>	
Kelompok Inti	Definisi
Menilai Kemampuan	Mampu mengidentifikasi diri terhadap keputusan yang telah dibuat dan selalu berusaha menilai kembali terhadap keputusan yang telah dibuat tersebut apakah sudah sesuai dengan tujuan organisasi
Kemajuan Hasil Akhir	Kemampuan diri untuk menterjemahkan tujuan organisasi dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
Mengatur Tantangan	Mampu mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang dapat berguna bagi kepentingan organisasi, terutama yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan.
Inovasi	Mampu mengambil keputusan atau tindakan dalam situasi apapun dalam menghadapi gangguan proses keberhasilan organisasi, dan menterjemhaknya dalam tindakan yang nyata.

2. Benturan dan Pengaruh :

Kompetensi dalam bentuk kemampuan mengatasi benturan terhadap ide-ide atau keinginan dalam pelaksanaan tugas yang dirasakan tidak sesuai dengan kebutuhan dan keinginan yang ada serta pengaruh yang akan ditimbulkan akibat benturan tersebut.

Kelompok Inti	Definisi
Pendekatan Langsung, Fakta dan Gambaran	Bersikap empati terhadap orang lain dan mampu untuk mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dapat dihadapi berdasarkan kemampuan, fakta dan bukti-bukti yang ada.

3. Pemikiran Konseptual :

Kompetensi dalam bentuk berpikir secara sistematis dengan melihat secara strategis yang dapat diwujudkan dalam bentuk kemampuan menetapkan suatu rencana kerja yang spesifik, jelas dan terukur sesuai dengan pola kerja dan tujuan organisasi. Dan juga mampu membuat identifikasi pola kerja dengan perencanaan-perencanaan sesuai dengan tugas pokoknya.

Kelompok Inti	Definisi
Mengenali Kunci Kegiatan	Mampu melakukan identifikasi terhadap rencana kerja secara spesifik, realistis dan terukur yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seluruh sumber daya yang ada.
Pola dan Hubungan	Mampu melakukan antisipasi dan membuat suatu pola perencanaan masa depan dengan menyelaraskan perubahan-perubahan yang terjadi kedepannya dengan melihat pada SDM yang ada.

4. Berpikir Analis

Kompetensi dalam bentuk mampu mengimplentasikan segala bentuk perubahan terhadap kebutuhan tujuan organisasi dengan mengantisipasi dan perencanaan yang dilihat sebagai implikasi atau akibat dari situasi yang timbul.

Kelompok Inti	Definisi
Antisipasi Rintangan	Mampu mengidentifikasi diri terhadap kendala yang dihadapi sehingga dapat dijadikan suatu bentuk keputusan yang sesuai dengan tujuan organisasi
Pemecahan Masalah Secara Sistematis	Mampu memecahkan masalah secara sistematis agar didapat suatu rencana kerja yang realistis dan terukur.
Kesimpulan Secara Logika	Mampu berpikir jernih terhadap hambatan-hambatan yang ada pada perencanaan tugas pekerjaan dengan pengambilan keputusan yang mempunyai dasar atas perencanaan yang ada.
Melihat Konsekuensi	Kemampuan untuk dapat melihat kendala yang ada serta pemecahannya dan mampu juga bertanggung jawab terhadap keputusan yang diambil.

5. Inisiatif :
 Kompetensi dalam bentuk mampu mengidentifikasi perubahan yang baru dan menerjemahkannya kedalam kebijakan organisasi, mampu mengidentifikasi cara, metode atau budaya kerja baru yang akan diperkirakan bakal terjadi di dalam organisasi, hingga mampu mengelola perubahan itu untuk tidak menjadi hambatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan.

Kelompok Inti	Definisi
Pemecahan Masalah	Mampu mengidentifikasi masalah-masalah yang timbul di dalam menjalankan tugas pokok pekerjaannya agar dapat dihindari ataupun dapat dikurangi agar tidak menimbulkan gangguan-gangguan yang berarti.
Memetakan Masalah	Kemampuan diri untuk menterjemahkan masalah-masalah ke dalam kelompok-kelompok masalah agar dapat diantisipasi dengan upaya penyelesaiannya ke dalam kelompok masalah yang sama.

6. Kepercayaan Diri :
 Kompetensi yang fokus utamanya adalah kematangan diri dalam pencapaian terhadap lingkungan dan kemampuan pada dirinya untuk mengelola perubahan untuk tidak menjadi hambatan dalam proses pelaksanaan pekerjaan atau tugas dalam organisasi.

Kelompok Inti	Definisi
Percaya dengan Keputusan Sendiri	Percaya pada kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas, serta mampu memperlihatkan perilaku dan kemampuan yang independen dan mampu menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab tanpa perlu pengawasan.
Independen	Kemampuan diri untuk selalu percaya kepada usaha diri sendiri tanpa harus bergantung kepada pihak lain dan mampu memberikan keputusan tanpa adanya campur tangan pihak lain.

<p>7. Pengertian Antar Anggota :</p> <p>Kompetensi dalam membangun dan menjaga hubungan serta menjalin kemitraan dengan pihak-pihak lain baik di dalam maupun pihak luar lingkungan organisasi, kompetensi yang membentuk lingkungan kondusif untuk peningkatan kinerja serta kompetensi untuk selalu memberikan penghargaan kepada pihak lain dalam seluruh anggota unit organisasi agar tercipta prestasi kerja yang baik.</p>	
Kelompok Inti	Definisi
Sikap Pengertian	Percaya kepada anggota organisasi dan juga mampu memberikan penghargaan terhadap kinerja yang baik dan sanksi terhadap kinerja yang kurang baik.
Keingintahuan	Kemampuan diri berkomunikasi dengan semua pihak yang berhubungan baik secara langsung maupun tidak langsung dan juga dapat membangun jaringan hubungan dalam strategi kemitraan dan menjaganya untuk melalui tindak lanjut yang berkesinambungan.

<p>8. Memperhatikan Perintah :</p> <p>Kompetensi dalam bentuk kemampuan melakukan evaluasi kepada proses pelaksanaan dan pekerjaan yang telah dilakukan, mampu melakukan perbaikan terhadap perubahan-perubahan yang ada serta mampu memaksimalkan kemampuan dan kemajuan organisasi dan tujuan organisasi tersebut.</p>	
Kelompok Inti	Definisi
Kejelasan Aturan dan Informasi	Mampu mengidentifikasi suatu informasi menjadi sumber-sumber yang berguna bagi kepentingan unit organisasi, terutama yang berkaitan dengan proses pengambilan keputusan.
Kualitas Kerja atau Informasi	Kemampuan diri terhadap tantangan dan tanggung jawab yang dibebankan dari unit kerja serta mengevaluasi kualitas informasi yang ada dalam kepentingan organisasi agar tercipta suatu nilai dari tujuan tersebut.

<p>9. Pencarian Informasi :</p> <p>Kompetensi dalam bentuk mampu mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang didapat bagi kepentingan organisasi serta menyaring dan menyeleksi informasi berdasar tingkat kegunaan informasi bagi organisasi.</p>	
Kelompok Inti	Definisi
Menghubungi Berbagai Macam Sumber	Kemampuan untuk berkomunikasi dan membaca informasi yang ada dalam mengidentifikasi kebutuhan pencapaian tujuan organisasi.

<p>10. Kerjasama Tim :</p> <p>Kompetensi yang fokus utamanya adalah membangun dan menjalin hubungan dengan sesama anggota dalam upaya terbentuk lingkungan yang kondusif guna pencapaian hasil akhir berupa peningkatan kualitas dari tujuan organisasi yang ada, serta kompetensi dalam memberikan penghargaan kepada seluruh anggota dan unit organisasi yang telah menghasilkan kinerja dan prestasi kerja yang cukup baik.</p>	
Kelompok Inti	Definisi
Gagasan	Mampu mengidentifikasi diri terhadap ide-ide yang ada untuk dapat diimplementasikan kepada lingkungan dan anggota terhadap keputusan yang akan dibuat sesuai dengan tujuan organisasi.
Meminta Masukan	Kemampuan diri untuk selalu terbuka terhadap ide dan keinginan anggota organisasi lainnya sehingga tercipta suatu komunikasi kondusif tanpa adanya tumpang tindih kepentingan.

11. Keahlian :

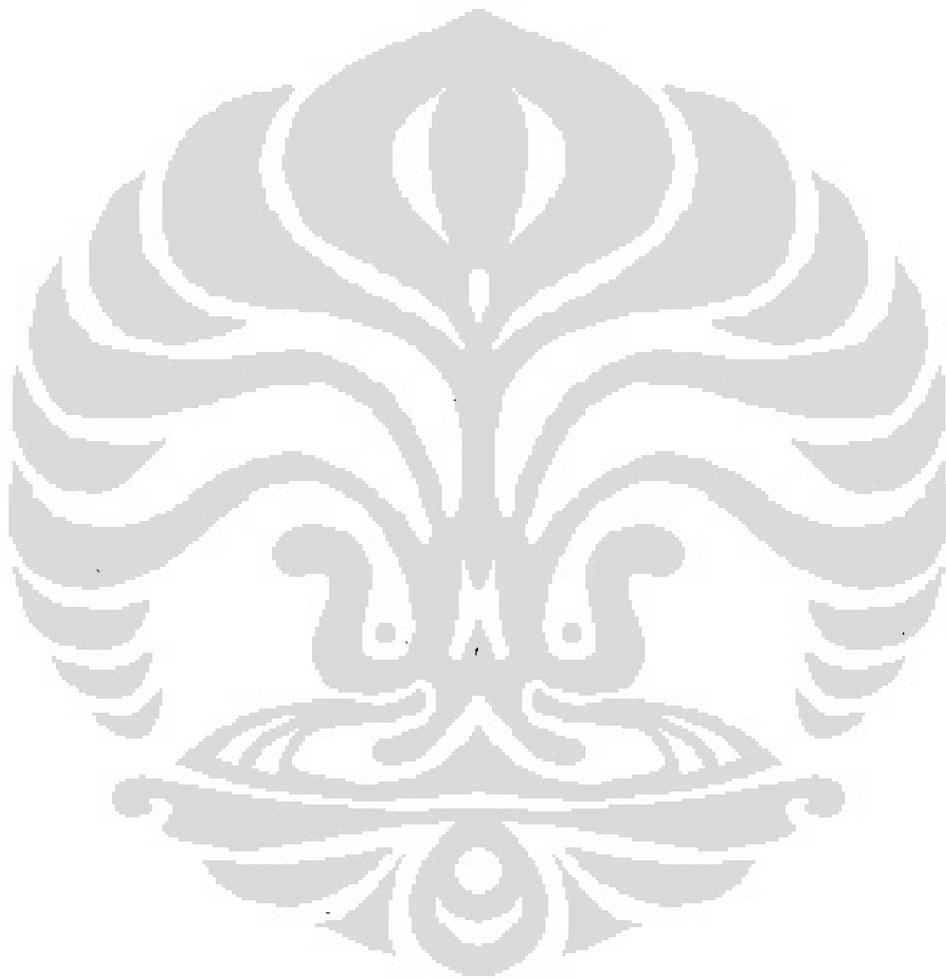
Kompetensi dalam bentuk pengetahuan metode-metode penelitian ilmiah dan analisis data-data yang akan digunakan sebagai bahan data pendukung dalam pengambilan keputusan dan mampu menggunakan data yang terbaru dan relevan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan mampu menelaah serta mengelola data tersebut untuk mendukung proses pengambilan keputusan.

Kelompok Inti	Definisi
Memperluas dan Mempergunakan Pengetahuan	Mampu data yang relevan dan juga pengetahuan yang relevan di dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan dan menelaah dan menganalisa seluruh data dan pengetahuan tersebut untuk kemudian digunakan sebagai tindak lanjut pengambilan keputusan.
Berbagi Pengalaman	Kemampuan diri untuk selalu terbuka terhadap anggota kelompok dalam membagi ilmu dan pengalaman yang dimiliki dalam menjalankan tugas dan pengalaman dalam menghadapi hambatan-hambatan tugas.

12. Orientasi Pelanggan :

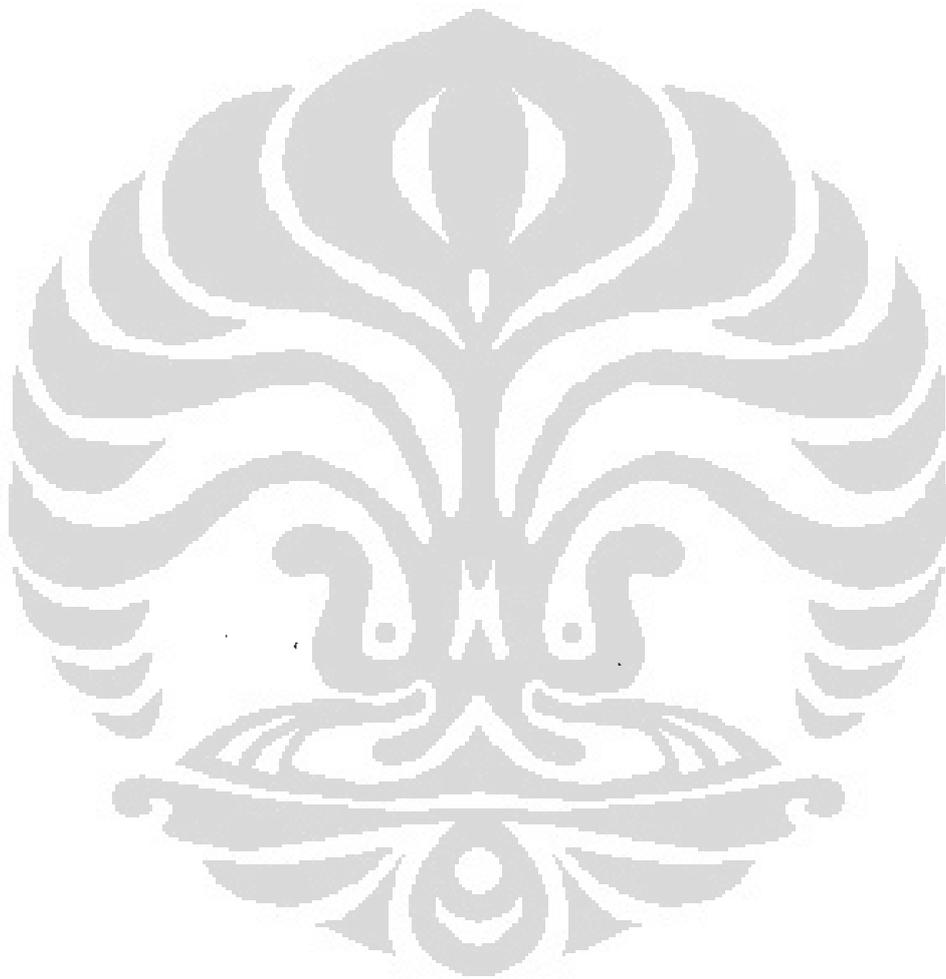
Kompetensi yang fokus dan berorientasi kepada kebutuhan, kepercayaan dan kepuasan pengguna jasa serta kompetensi kemampuan untuk memberi kewenangan keputusan dalam menjalankan tugas berkenaan dengan tujuan organisasinya.

Kelompok Inti	Definisi
Menentukan dan Membuat Kebutuhan Terpenting	Mampu mengidentifikasi diri terhadap pengembangan tingkat kepercayaan dan kredibilitas pengguna jasa dengan mengamati kebutuhan pengguna jasa dan menciptakan kebebasan kewenangan dari anggota untuk dapat leluasa membuat keputusan sesuai kebutuhan yang ada.



**Lampiran 2. Kuesioner dan Pertanyaan Kemampuan
Pemeriksa Desain Industri**





PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu diminta untuk dapat memberikan penilaian dari pernyataan kompetensi sesuai dengan tingkat penilaian yang disediakan dengan cara :

1. Memberikan angka/nilai pada kolom yang tersedia. (dilakukan untuk penilaian **Tingkat Pentingnya dan Kemampuan Ideal**)
2. Memberikan nilai jawaban berupa abjad/huruf pada kolom yang tersedia dengan pengurutan skala prioritas dari yang sangat penting, penting, biasa dan tidak penting. (dilakukan untuk **Kemampuan Aktual**)

KOMPETENSI adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab-akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektifitas kerja. Karakteristik tersebut berupa pengetahuan, ketrampilan, sikap/konsep diri, ciri diri/karakter bawaan serta motif.

Tingkat Pentingnya adalah untuk mengukur seberapa pentingnya pernyataan kompetensi menurut penilaian Bapak/Ibu untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saat ini.

Kemampuan Aktual adalah tingkat kemampuan yang dimiliki oleh Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemampuan Ideal adalah tingkat kemampuan yang seharusnya dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Skala jawaban berkisar antara 1(satu) hingga angka 4 (empat) yang masing-masing mewakili tingkat persetujuan jawaban. Tingkat persetujuan jawabannya adalah sebagai berikut :

Skor	Jawaban Kuesioner
4	Sangat Baik = Sangat Kuat
3	Baik = Kuat
2	Kurang Baik = Kurang Kuat
1	Tidak Baik = Tidak Kuat

Tes kemampuan digunakan untuk mencari tingkat relevansi kompetensi aktual seseorang. Pemberian nilai berdasarkan kesesuaian urutan dalam menjawab soal yang tersedia (skala prioritas), dari yang paling penting, penting, kurang penting sampai tidak penting.

No.	Pernyataan	Tingkat Pentingnya (1-4)	Tingkat Kemampuan	
			Aktual	Ideal
1.	Mampu membuat skala prioritas untuk pekerjaan yang akan dilakukan.			
2.	Mampu mengarahkan pemeriksa untuk meningkatkan kinerja dalam rangka memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik pengguna jasa.			
3.	Mampu mengelola waktu serta mampu mengevaluasi diri untuk meningkatkan potensi diri.			
4.	Mampu mengembangkan tingkat kepercayaan dan kredibilitas serta meningkatkan kepuasan terhadap pengguna jasa.			
5.	Mampu mencari penyelesaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi berdasarkan kewenangan dan prosedur yang ada.			
6.	Memahami tolak ukur atau standar dalam menentukan keakuratan dan mutu informasi yang diperoleh untuk melakukan pemeriksaan.			
7.	Mampu membimbing pemeriksa dalam usaha peningkatan pengetahuan dan ketrampilan melalui pemberian saran, kritik, dukungan dan umpan balik.			
8.	Menghargai kinerja pemeriksa dan bekerjasama untuk meningkatkan kinerja dalam unit organisasinya.			
9.	Memahami bahasa Inggris dengan baik.			
10.	Mampu berkomunikasi menggunakan bahasa Indonesia baik secara lisan maupun tulisan.			
11.	Mampu membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang dideliasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasan untuk membuat keputusan.			
12.	Mampu mengambil data (penelusuran) yang relevan dan terbaru untuk melaksanakan pemeriksaan.			
13.	Memahami dan mampu menganalisa seluruh data (informasi) untuk dalam memberi keputusan.			
14.	Mampu mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan proses pengambil keputusan pemeriksa.			
15.	Mampu membuat rencana kerja yang spesifik, realistik dan terukur sesuai dengan kebutuhan.			

16.	Mampu melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan perubahan dengan kemampuan sumber daya yang ada.			
17.	Memahami peraturan perundang-undangan sesuai bidang unit kerja.			
18.	Memahami sistim pemeriksaan untuk mengkaji dan meyelesaikan masalah dalam pemeriksaan.			
19.	Mampu menganalisa data-data yang ada untuk digunakan jadi pendukung dalam pengambilan keputusan dalam pemeriksaan.			
20.	Memahami penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Microsoft office dan internet.			
21.	Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan / perkembangan kebijakan kepada pimpinan.			
22.	Mampu melakukan evaluasi kinerja di unit organisasinya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.			
23.	Mampu menemukan cara yang lebih mudah dan cepat untuk menyelesaikan tugas.			
24.	Mampu mengimplementasikan sistem pemeriksaan di unit organisasi.			
25.	Memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan perkembangan teknologi sesuai dengan bidang di unit organisasinya.			
26.	Mampu mengendalikan diri dan orang lain dalam situasi yang penuh tekanan dan bersikap sabar dan berpikir jernih dan positif.			
27.	Mampu memperlibatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi.			
28.	Mampu membangun lingkungan yang kondusif untuk mengembangkan pola pikir anggota di unit organisasi.			
29.	Mampu melaksanakan cara belajar yang efektif di unit organisasi.			
30.	Mampu mengidentifikasi perubahan-perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan organisasi.			

Catatan : Kolom Kemampuan Aktual tidak perlu diisi

Tingkat kemampuan aktual diselaraskan / dikonversikan dengan nilai poin yang didapat dari pertanyaan pilihan (bagian ke dua)

Pertanyaan Kemampuan

Berikan jawaban Bapak/Ibu dengan abjad/huruf (A; B; C; D) pada kolom yang tersedia sesuai dengan pilihan yang dianggap paling benar hingga yang paling salah. (Skala Prioritas)

No.	Pertanyaan	Jawaban				Bobot Nilai
		Sangat Penting	Penting	Kurang Penting	Tidak Penting	
1.	Sesuai peraturan baru jam masuk kantor sudah diatur dan menjadi hal wajib bagi pegawai untuk mematuhi. Menurut Anda waktu yang paling ideal masuk kantor adalah jam : A. 8.00 B. 9.00 C. 9.30 D.10.00					
2.	Anda baru saja makan siang. Sekembalinya dari kantor, hal-hal berikut menanti anda untuk diurus. A. Pesan dari Direktur "Tolong telpon saya secepatnya." B. Pesan tertulis dari klien penting : "Tolong telpon balik". C. Email siang D. Membuat laporan pemeriksaan.					
3.	Membuat laporan pemeriksaan desain industri berdasar : A. Hasil pemeriksaan substantif B. Hasil pemeriksaan pendahuluan C. Keputusan pimpinan D. A dan B benar					
4.	Teman anda mencari data pembanding terhadap suatu desain karena menganggap desain tersebut tidak baru, saran yang anda berikan adalah mencari data pembanding pada : A. IP Australia B. Google C. Data internal IPDL D. Majalah dan koran					

5.	<p>Pemeriksaan terhadap permohonan pendaftaran desain industri yang di oposisi. Buatlah urutan berdasar prioritas yang harus diperhatikan :</p> <p>A. Melakukan pemeriksaan terhadap data pembanding</p> <p>B. Melihat sanggahan keberatan dari pemohon dalam jangka waktu 3 bulan sejak surat pemberitahuan.</p> <p>C. Melihat tanggal waktu penerimaan keberatan dalam masa publikasi.</p> <p>D. Membuat hasil keputusan permohonan pendaftaran desain industri</p>					
6.	<p>Permohonan <i>backlog</i> desain industri pada pemeriksa A harus diselesaikan dalam 3 hari kedepan. Pemeriksa A sampai saat ini sakit dan harus di rawat. Tindakan saudara sebagai satu kelompok menurut prioritas :</p> <p>A. Menunggu sampai pemeriksa A masuk kantor kembali</p> <p>B. Membagi berkas <i>backlog</i> sesama 1 kelompok untuk dikerjakan</p> <p>C. Menjadi tanggungjawab ketua kelompok untuk memutuskannya.</p> <p>D. Menyerahkan kepada pimpinan.</p>					
7.	<p>Dalam menulis laporan hasil pemeriksaan permohonan desain industri, hal yang harus diperhatikan adalah :</p> <p>A. Nama konsultan jika ada</p> <p>B. Judul desain industri</p> <p>C. Nama pemohon</p> <p>D. Nomor agenda pendaftaran desain industri</p>					
8.	<p>What do you know about Engineering Design ?</p> <p>A. Combinations designs</p> <p>B. Differ from known designs</p> <p>C. To perform function</p> <p>D. Use scientific principles</p>					
9.	<p>Terhadap permohonan desain industri yang kurang lengkap uraian desainnya. Apa tindakan saudara :</p> <p>A. Memperbaiki sendiri.</p> <p>B. Memberitahukan melalui surat tertulis.</p> <p>C. Menelepon pemohon agar dapat diperbaiki.</p>					

	D. Memberitahu pemohon agar diperbaiki dan mengharap imbalan.				
10.	<p>Klien anda meminta bantuan untuk dapat membantu penyelesaian pemeriksaan permohonan desain industrinya tetapi berkas permohonan ada pada pemeriksa A. Apa tindakan saudara :</p> <p>A. Meminta berkas permohonan tersebut agar dapat diperiksa oleh anda.</p> <p>B. Memberitahu pemeriksa A agar dapat membantu menyelesaikan pemeriksaan.</p> <p>C. Meminta pemeriksa A agar menyelesaikannya dan diterima permohonan tersebut.</p> <p>D. Membantu pemohon agar dapat bertemu pemeriksa A.</p>				
11.	<p>Data pemeriksaan kebaruan permohonan desain industri menurut saudara dalam skala prioritas :</p> <p>A. Data IP secara internasional</p> <p>B. Data internal / IPDL</p> <p>C. Data eksternal pada Sub Desain Industri</p> <p>D. Google Search</p>				
12.	<p>Dalam memutuskan pemeriksaan pendaftaran desain industri.</p> <p>A. Melihat tampilan desain industri</p> <p>B. Memastikan klaim perlindungan</p> <p>C. Memastikan data pembanding</p> <p>D. Memperbaiki tampilan desain, uraian dan klaim.</p>				
13.	<p>Penelusuran desain industri dilakukan untuk menguji bahwa desain tersebut baru, langkah-langkah yang harus dilakukan dalam penelusuran :</p> <p>A. Penelusuran terhadap desain industri terdaftar.</p> <p>B. Pemilihan kelas untuk ditelusuri.</p> <p>C. Penelusuran terhadap permohonan yang sedang berjalan.</p> <p>D. Penelusuran terhadap publikasi umum.</p> <p>ABCD</p>				
14.	Terdapat keberatan terhadap satu pendaftaran desain, hal yang harus diperhatikan dalam				

	<p>pemeriksaan substantif oposisi adalah :</p> <p>A. Mengevaluasi perbedaan umum desain yang diajukan.</p> <p>B. Mencari identitas produk atau barang secara akurat dari informasi yang ada.</p> <p>C. Memeriksa keberatan yang diajukan apakah berhubungan dengan Pasal 2 dan 4 UU 31/2000 tentang Desain Industri</p> <p>D. Mencari hal-hal yang umum dan perbedaan dari dua desain industri tersebut.</p>					
15.	<p>Pendaftaran A dan B berupa kaos kaki dasar putih dan bordir hitam, A dengan bordir pola beruang sedangkan B dengan bordir pola burung dengan pola penempatan sama untuk keduanya, semetara A terdapat kelim/pelepit yang umum pada ujung atas kaos kakinya dan B tidak ada. Klaim apa yang dianggap baru ?</p> <p>A. Bentuk</p> <p>B. Konfigurasi pada bordir pola</p> <p>C. Konfigurasi kelim</p> <p>D. Komposisi garis dan warna</p>					
16.	<p>Apa yang Anda lakukan dalam memproses berkas permohonan pendaftaran desain industri</p> <p>A. Pemeriksaan kebaruan desain</p> <p>B. Pemeriksaan pendahuluan</p> <p>C. Melihat masa publikasi</p> <p>D. Melaporkan pemeriksaan substantif</p>					
17.	<p>Keterbatasan data pembanding internal yang ada, membuat Anda berpikir untuk mengumpulkan data tersebut. Apa yang Anda kehendaki jika hal itu dilakukan :</p> <p>A. Mengkopi data-data yang didapat</p> <p>B. Menyimpan data-data tersebut dalam klipng</p> <p>C. Meminta orang IT menyimpan data tersebut</p> <p>D. Bukan dalam konteks kerja Anda.</p>					
18.	<p>Lamanya pemeriksaan substantif bila ada oposisi paling lama 6 bulan terhitung sejak berakhirnya jangka waktu pengumuman, tertuang dalam :</p> <p>A. Pasal 25 ayat 4</p> <p>B. Pasal 26</p> <p>C. Pasal 26 ayat 4</p>					

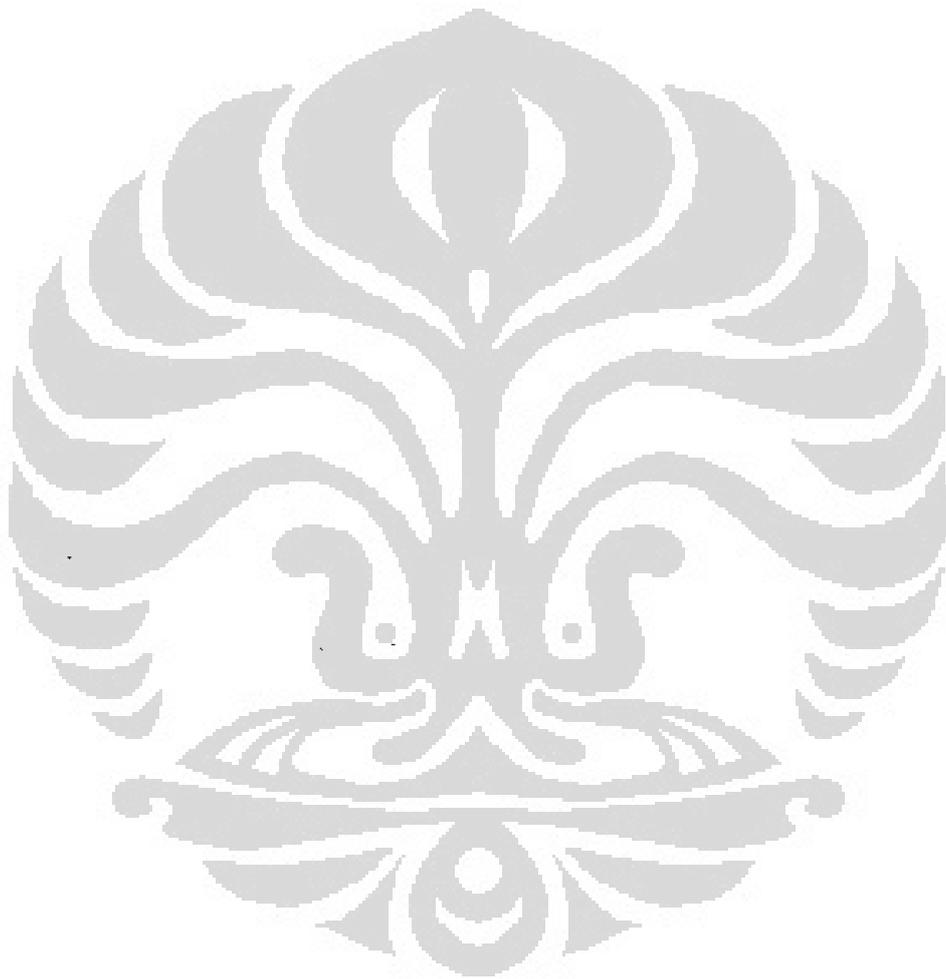
	D. Pasal 26 ayat 7				
19.	<p>Dua prosedur dalam pemberian hak desain industri, yaitu :</p> <p>1. Proses pemeriksaan kebaruan apabila tidak ada pihak yang mengajukan keberatan pada masa pengumuman selama 3 bulan</p> <p>2. Proses pemeriksaan kebaruan apabila ada pihak lain yang mengajukan keberatan pada masa pengumuman selama 3 bulan.</p> <p>Pernyataan tersebut :</p> <p>A. Prosedur 1 benar.</p> <p>B. Prosedur 2 benar</p> <p>C. Prosedur 1 dan 2 benar</p> <p>D. Prosedur 1 dan 2 salah</p>				
20	<p>Permohonan desain industri parsial dapat dibedakan dengan :</p> <p>A. Bagian kreasi desainnya digambar dengan garis utuh</p> <p>B. Bagian yang tidak dimintakan perlindungan digambar dengan garis putus-putus</p> <p>C. Dijelaskan dalam uraian klaim bagian yang dimintakan perlindungan dan yang tidak</p> <p>D. Digambar utuh secara keseluruhan</p>				
21.	<p>Media apa yang anda sukai dalam menelusuri data perbandingan :</p> <p>A. IP internasional</p> <p>B. Google</p> <p>C. Majalah</p> <p>D. Bertanya ke teman</p>				
22.	<p>Keterlambatan Anda dalam menyelesaikan pekerjaan membuat semakin bertumpuknya berkas yang harus diperiksa. Apa yang Anda lakukan untuk mengurangi hambatan tersebut :</p> <p>A. Datang tepat waktu</p> <p>B. Dikerjakan di rumah</p> <p>C. Jam pulang kantor yang diperpanjang</p> <p>D. Meningkatkan efektifitas jam kerja</p>				
23.	<p>Ada keputusan penolakan dari pengadilan niaga terhadap satu pendaftaran desain. Pimpinan tidak mengetahui hal tersebut. Apa yang Anda lakukan untuk hal tersebut :</p>				

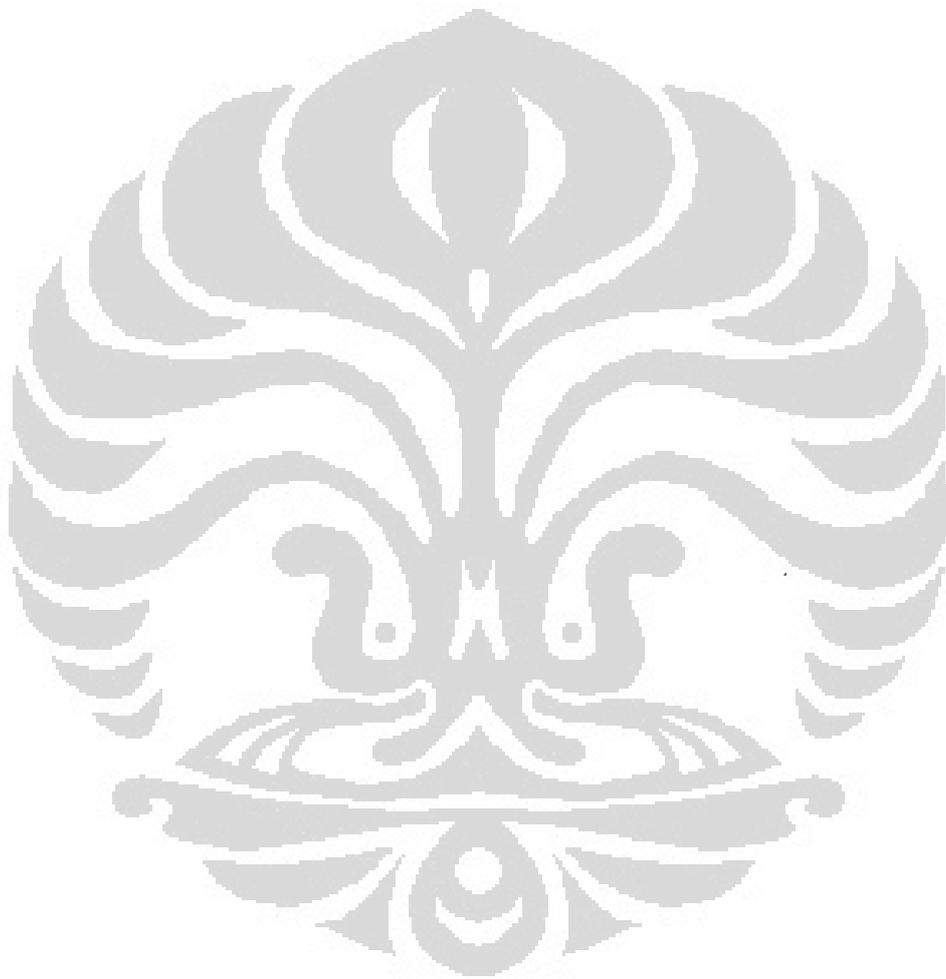
	<p>A. Membiarkannya</p> <p>B. Segera memberitahu</p> <p>C. Mengumpulkan data-data yang ada untuk segera dilaporkan</p> <p>D. Menyerahkan masalah tersebut kepada ketua kelompok</p>					
24.	<p>Dalam proses pemeriksaan substantif, mana yang lebih disukai untuk proses pengerjaan pemeriksaannya :</p> <p>A. Mengumpulkannya dalam satu tanggal permohonan tertentu</p> <p>B. Mengumpulkannya dalam satu kelas desain</p> <p>C. Memeriksa secara acak</p> <p>D. Menseleksi desain dengan kemungkinan diberi ataupun ditolak</p>					
25.	<p>Pasal 1 ayat 1 Undang-undang Desain industri menyatakan untuk membedakan satu desain industri dengan desain industri lainnya haruslah berdasarkan :</p> <p>A. Kebaruan</p> <p>B. Kesan estetis yang ditimbulkan</p> <p>C. Dapat dipakai untuk menghasilkan suatu produk.</p> <p>D. B dan C benar</p>					
26.	<p>Suatu produk yang mengalami perubahan dalam bentuknya seperti mainan robot yang dapat berubah bentuk menjadi mobil, dalam menentukan kesamaan , melalui ;</p> <p>A. Fungsinya</p> <p>B. Bentuk pada saat dipergunakan</p> <p>C. Bentuk pada saat dilipat</p> <p>D. Bentuk dan konfigurasi secara keseluruhan.</p>					
27.	<p>Dalam menghadapi pemohon yang bersikap kasar datang kepada Anda untuk menanyakan permohonan desainnya dengan marah. Apa yang anda lakukan :</p> <p>A. Memarahi pemohon</p> <p>B. Membiarkan sampai pemohon berhenti marah</p> <p>C. Memberikan penjelasan</p> <p>D. Meminta bantuan teman untuk sama-sama menjelaskan semuanya</p>					

28.	<p>Teman-teman Anda berdebat atas keputusan pemeriksaan desain yang Anda lakukan. Apa tindakan anda terhadap hal tersebut :</p> <p>A. Membiarkannya.</p> <p>B. Mengikuti saran teman untuk merubah keputusan Anda</p> <p>C. Tetap pada hasil keputusan Anda, yakin terhadap bukti dan data yang ada.</p> <p>D. Memeriksa kembali</p>					
29.	<p>Perselisihan pendapat dalam kelompok Anda terhadap pembagian berkas pemeriksaan, apa saran Anda kepada ketua kelompok :</p> <p>A. Langsung dibagi kepada anggota</p> <p>B. Didistribusikan secara rata kepada anggota dengan melihat desainnya.</p> <p>C. Bertanya kepada pimpinan</p> <p>D. Didistribusikan secara rata dan adil</p>					
30.	<p>Bagian terpenting apa yang harus diperhatikan dalam memeriksa gambar desain yang diajukan (bentuk 3 dimensi) :</p> <p>A. Komposisi garis dan warna</p> <p>B. Bentuk</p> <p>C. Konfigurasi</p> <p>D. Klaim</p>					

**TERIMA KASIH ATAS PERHATIAN DAN KERJASAMA
DARI BAPAK/IBU**

Lampiran 3. Lembar Pengisian Data Pribadi Responden





DATA PRIBADI

Data Pribadi dibutuhkan untuk memenuhi kelengkapan data kuesioner, untuk mengukur tingkat kondisi yang ada, mengetahui kendala serta penunjang yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas.

Berilah jawaban di bawah ini dengan menggunakan abjad/huruf a, b, c atau d sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu sekarang.

No.	Pernyataan	Pilihan	Jawaban
1.	Jenis Kelamin	a. Laki-laki	
		b. Perempuan	
2.	Masa Kerja	a. 0 – 3 tahun	
		b. 3 – 5 tahun	
		c. 5 – 7 tahun	
		d. 7 – 10 tahun	
3.	Usia	a. 20 – 25 tahun	
		b. 25 – 30 tahun	
		c. 30 – 35 tahun	
		d. 35 – 40 tahun	
4.	Pangkat Golongan	a. IIIa / Penata Muda	
		b. IIIb / Penata Muda Tk.1	
		c. IIIc / Penata	
		d. IIId / Penata Tk.1	
5.	Tingkat Pendidikan	a. D3 Diploma	
		b. S1 Sarjana	
		c. S2 Pasca Sarjana/Master	

Isilah kolom Ya atau Tidak dengan tanda silang (X) sesuai dengan kondisi pelatihan yang diikuti.

No.	Nama Pelatihan	Ya	Tidak
1.	Pelatihan penelusuran dokumen permohonan desain industri		
2.	Pelatihan penelusuran database dan jaringan internet		
3.	Pelatihan pemeriksaan substantif desain industri		
4.	Pelatihan bahasa Indonesia		
5.	Pelatihan bahasa Inggris		
6.	Pelatihan komputer		

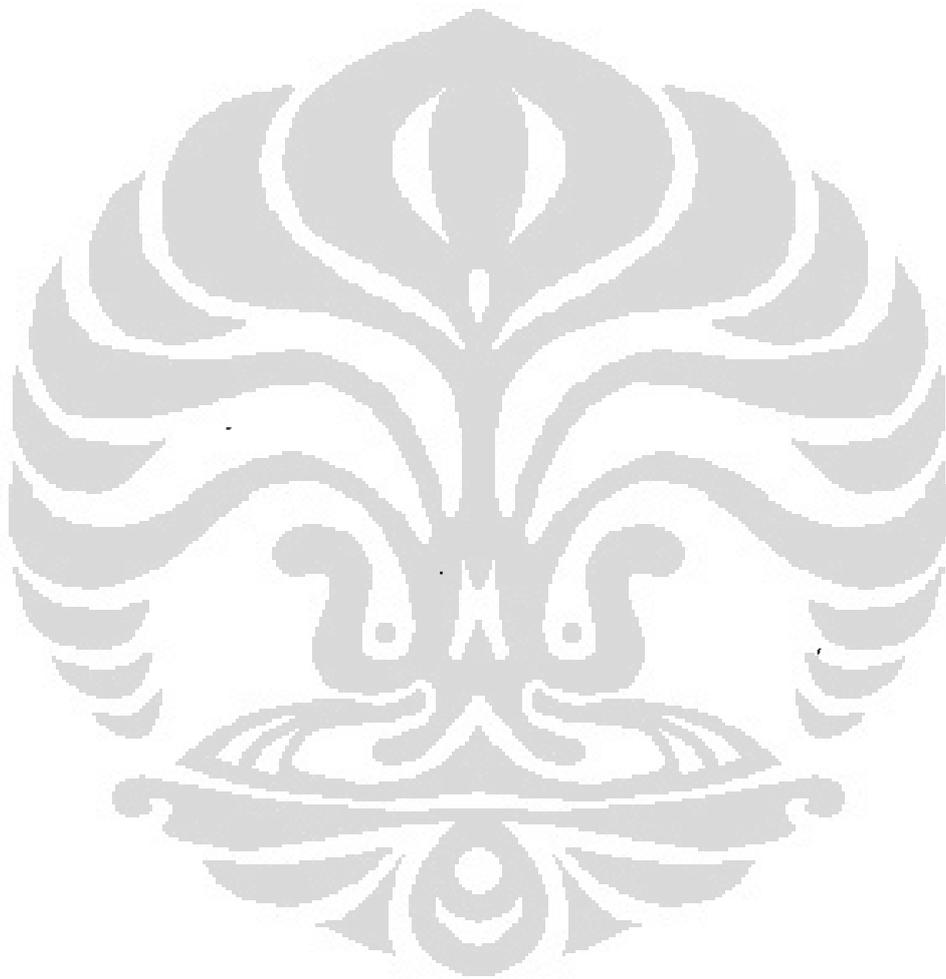
Jika ada pelatihan yang belum disebutkan yang pernah diikuti oleh Bapak/Ibu dimohonkan untuk mengisi pada kolom di bawah ini.

No.	Nama Pelatihan	Penyelenggara	Keterangan
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

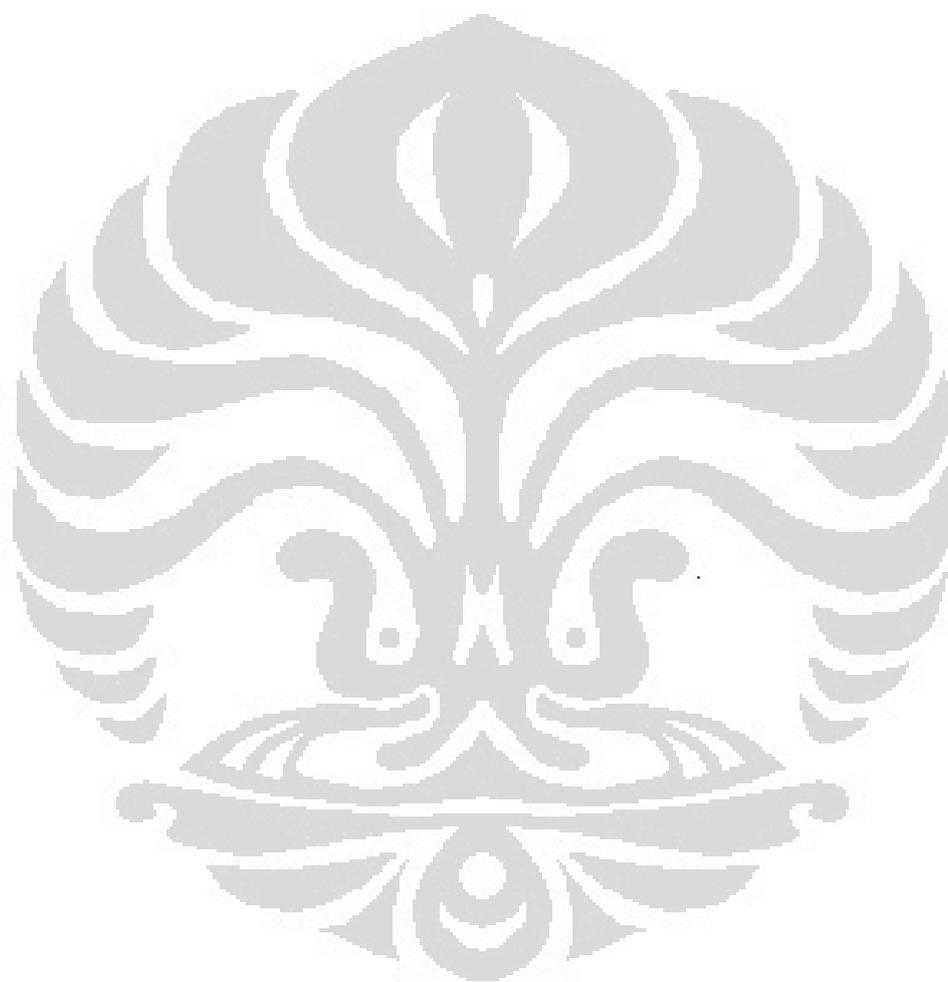
Mohon Bapak/Ibu untuk mengisi bagian yang menjadi hambatan/penunjang dalam proses pelaksanaan pekerjaan pemeriksaan desain industri.

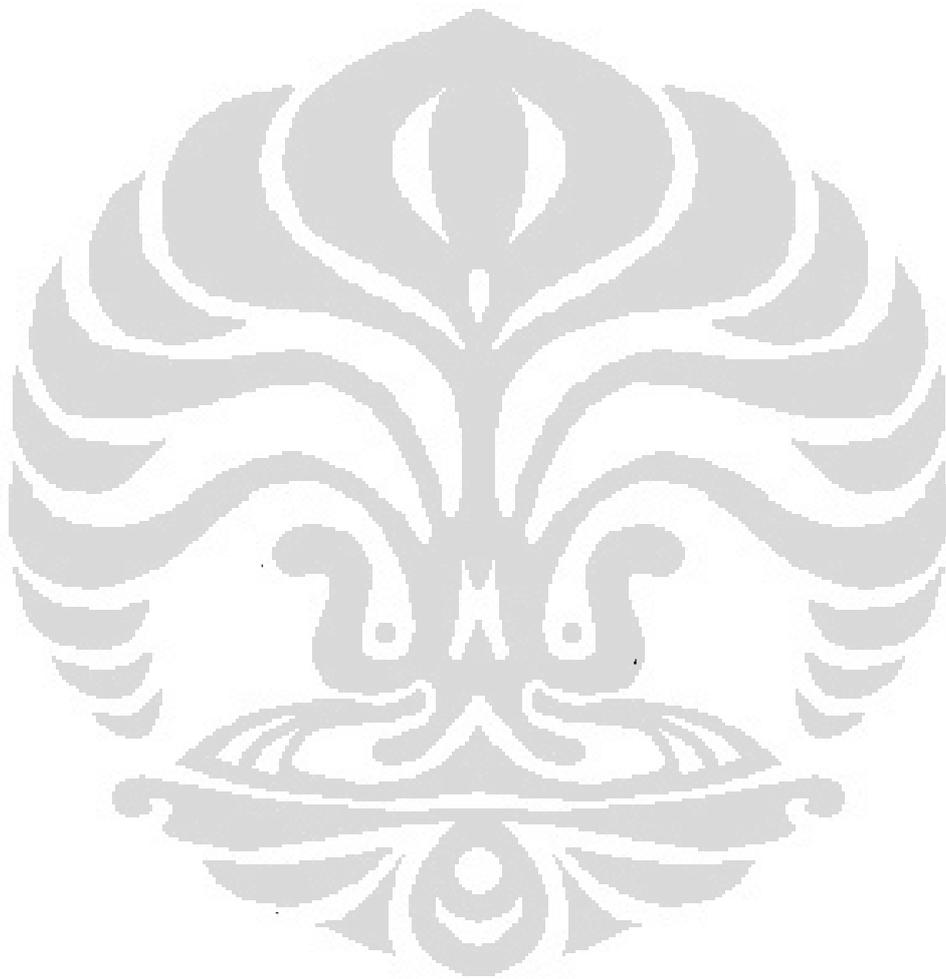
No.	Kriteria	Penunjang / Hambatan	Alasan/Keterangan
1.	Sarana dan Prasarana		
2.	Peraturan Perundang-undangan		
3.	Sumber Daya Manusia		
4.	Data-data		
5.	Pelatihan		
6.	Kondisi Kerja		
7.	Lain-lain		

**TERIMA KASIH ATAS PERHATIAN DAN KERJASAMA
DARI BAPAK/IBU**



Lampiran 4. Data Kuesioner





Pertanyaan	JK	MK	U	PG	TP	Tingkat Penting																																
						X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30			
1	a	c	d	c	c	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4		
2	b	d	d	c	c	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	
3	a	d	d	c	b	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3		
4	a	c	c	b	c	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	
5	a	c	c	b	c	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	2	4	3	2	3
6	a	c	d	b	b	3	2	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2
7	a	d	d	b	b	2	3	2	3	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	1
8	a	b	d	b	b	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	
9	a	a	b	a	c	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	4	2	3	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	
10	b	d	d	c	b	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	3	3	2	4	2	2	3	2	3	1	1	3	3	3	3	3	3	4		
11	a	b	b	b	b	2	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	
12	b	a	a	a	b	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	
						39	38	38	33	35	37	36	36	36	39	38	35	35	37	33	36	35	35	38	32	37	34	35	35	36	39	35	35	34	34	34	34	
						3.25	3.17	3.17	2.75	2.92	3.08	3.08	3	3	3	3.17	3.17	2.92	2.92	3.08	2.75	3	2.92	2.92	3.17	2.67	3.08	2.83	2.92	2.92	3	3.25	2.92	2.92	2.83	2.83		



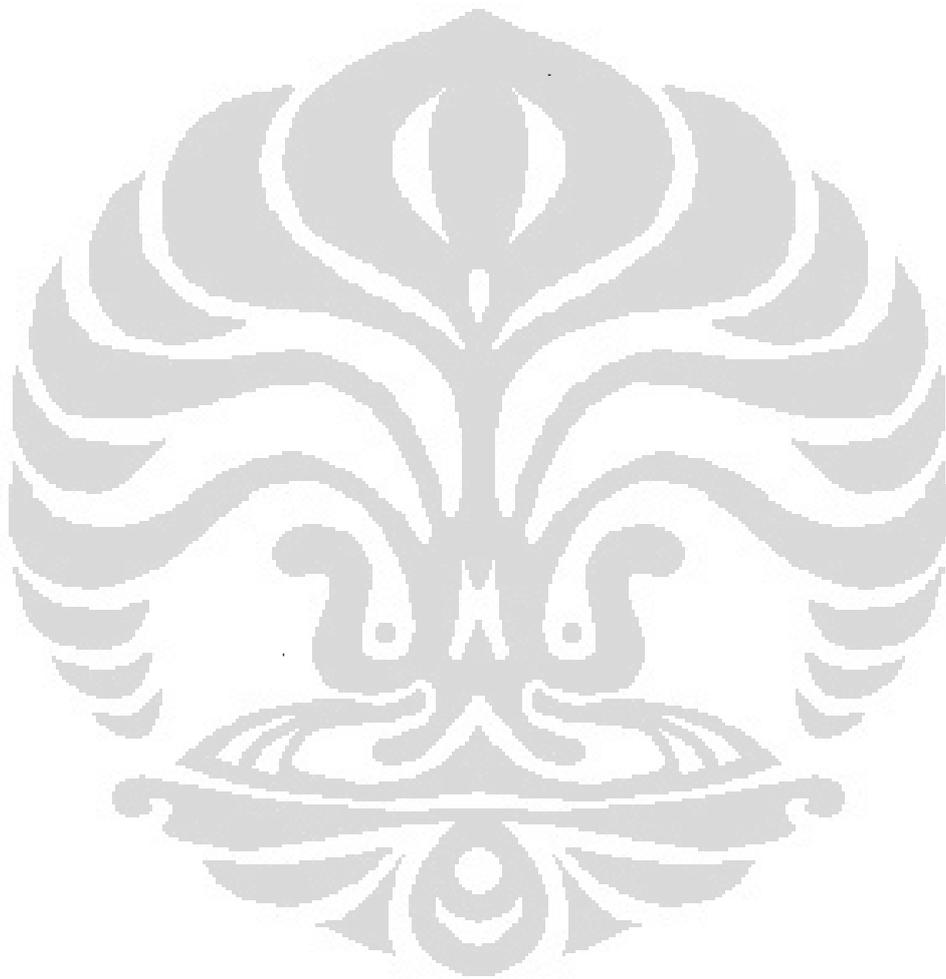
Tingkat Aktual / Uji Kemampuan

Responden	JK	MK	U	PG	TP	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30
1	a	c	d	c	c	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
2	b	d	d	c	c	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
3	a	d	d	c	b	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
4	a	c	c	b	c	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3
5	a	c	c	b	c	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4
6	a	c	d	b	b	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	4	2	3
7	a	d	d	b	b	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	3	1	
8	a	b	d	b	b	3	4	2	4	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	4	2	3	3	4	2
9	a	a	b	a	c	2	3	3	3	4	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2
10	b	d	d	c	b	3	4	2	2	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	3	4	1	3	3	4	3	3	2	1	3	3
11	a	b	b	b	b	3	2	3	1	3	3	3	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
12	b	a	a	a	b	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	2	3	4
						38	39	37	35	35	36	38	36	32	33	35	38	33	35	35	36	35	35	36	34	34	36	35	36	36	38	34	35	37	36
						3.17	3.25	3.08	2.92	2.92	3	3.17	3	2.67	2.75	2.95	3.17	2.95	2.92	2.92	3	2.92	2.92	3	2.83	2.83	3	2.92	3	3	3.17	2.83	2.92	3.08	3

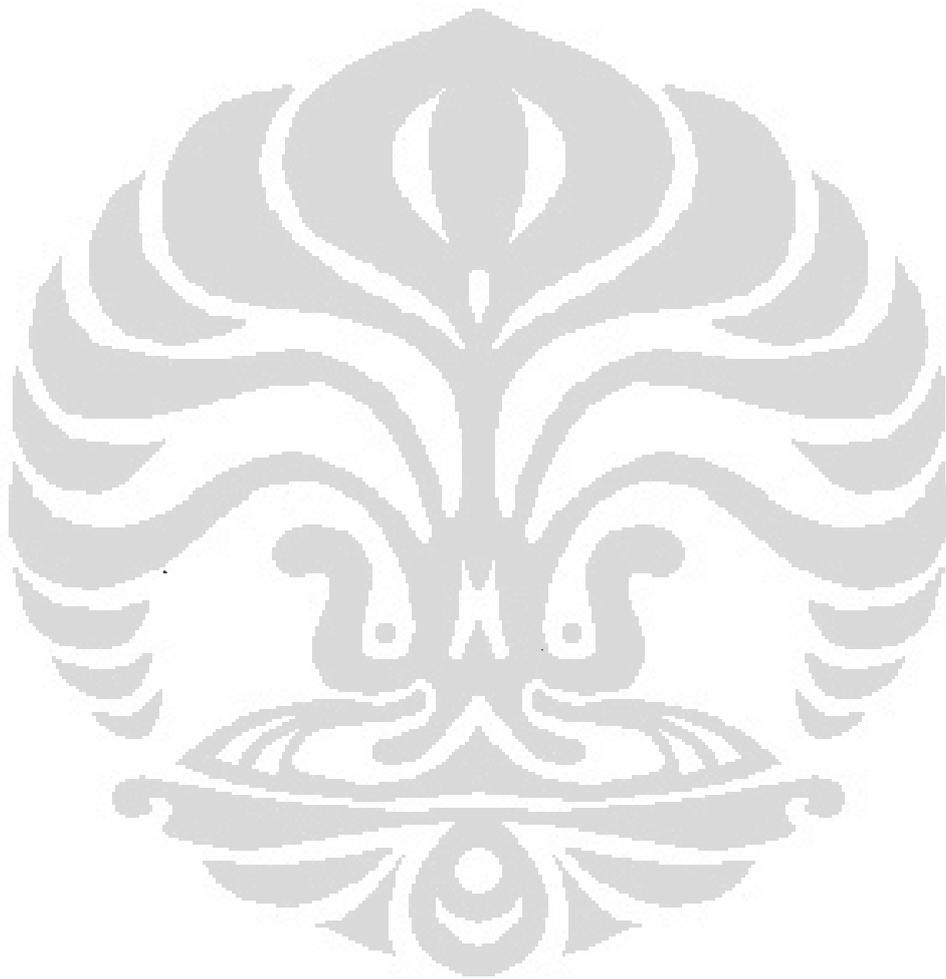


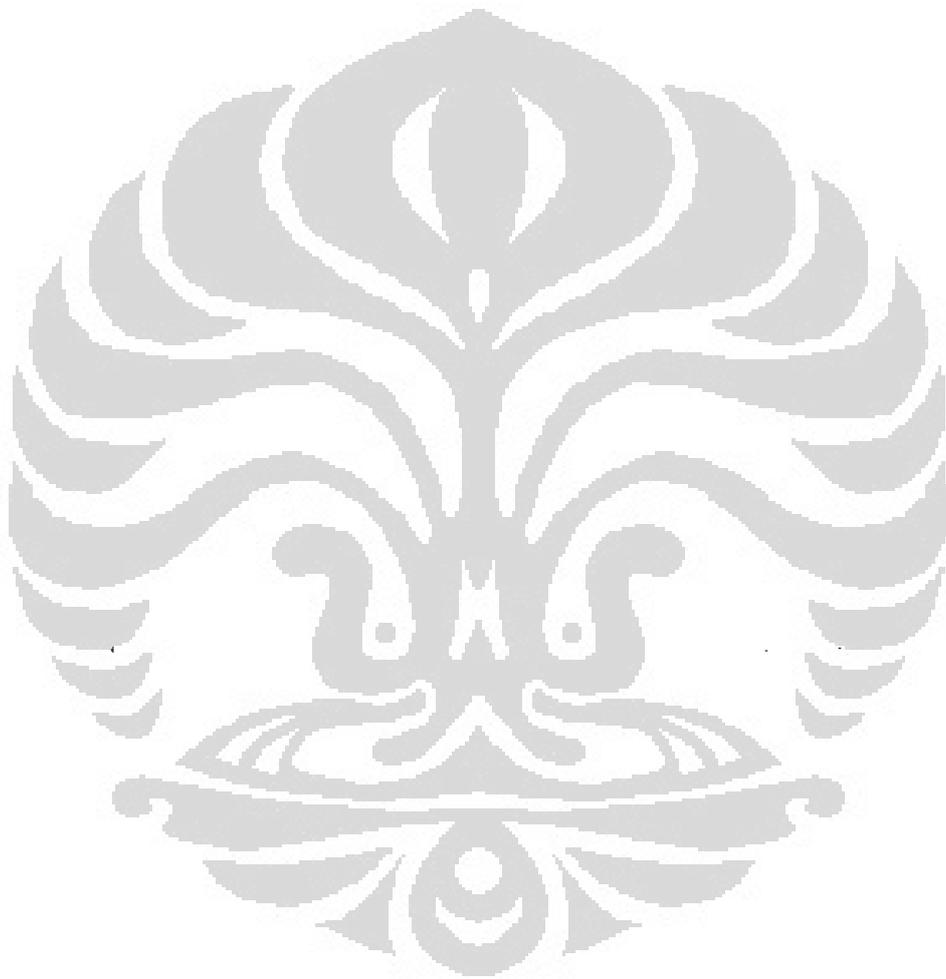
Responden	JK	MK	U	PG	TP	Tingkat Ideal																																
						X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X29	X30			
1	a	c	d	c	c	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4			
2	b	d	d	c	c	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3				
3	a	d	d	c	b	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4				
4	a	c	c	b	c	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4				
5	a	c	c	b	c	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4			
6	a	c	d	b	b	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	2	3			
7	a	d	d	b	b	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	3			
8	a	b	d	b	b	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	2			
9	a	a	b	a	c	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	2	3	1	3	2	3	3	3	3	2	2	4	2	2	3	3	2	3			
10	b	d	d	c	b	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	1	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3			
11	a	b	b	b	b	3	3	4	3	3	3	3	3	2	1	2	4	3	2	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3		
12	b	a	a	a	b	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3		
						40	41	41	41	41	40	39	39	38	37	36	40	39	38	37	39	38	39	36	39	39	36	37	39	39	40	39	39	40	39	39	36	40
						3.33	3.42	3.42	3.42	3.42	3.33	3.25	3.25	3.17	3.08	3	3.33	3.25	3.17	3.08	3.25	3.17	3.25	3.17	3.25	3.17	3.08	3.25	3.25	3.33	3.25	3.25	3.17	3.33	3.33	3.33		





Lampiran 5. Tabel Uji Validasi Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Tingkat Pentingnya





Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6
x1	Pearson Correlation	1	.420	.588*	.522	.045	-.045
	Sig. (2-tailed)		.174	.044	.082	.889	.889
	N	12	12	12	12	12	12
x2	Pearson Correlation	.420	1	.294	.512	.032	.347
	Sig. (2-tailed)	.174		.353	.089	.922	.269
	N	12	12	12	12	12	12
x3	Pearson Correlation	.588*	.294	1	.219	.410	.347
	Sig. (2-tailed)	.044	.353		.493	.185	.269
	N	12	12	12	12	12	12
x4	Pearson Correlation	.522	.512	.219	1	-.039	.196
	Sig. (2-tailed)	.082	.089	.493		.904	.541
	N	12	12	12	12	12	12
x5	Pearson Correlation	.045	.032	.410	-.039	1	.424
	Sig. (2-tailed)	.889	.922	.185	.904		.170
	N	12	12	12	12	12	12
x6	Pearson Correlation	-.045	.347	.347	.196	.424	1
	Sig. (2-tailed)	.889	.269	.269	.541	.170	
	N	12	12	12	12	12	12
x7	Pearson Correlation	-.045	.347	.158	.196	.424	.593*
	Sig. (2-tailed)	.889	.269	.624	.541	.170	.042
	N	12	12	12	12	12	12
x8	Pearson Correlation	.400	.420	.630*	.000	.451	.676*
	Sig. (2-tailed)	.198	.174	.028	1.000	.141	.016
	N	12	12	12	12	12	12
x9	Pearson Correlation	.506	.664*	.664*	.220	.000	.428
	Sig. (2-tailed)	.093	.018	.018	.492	1.000	.165
	N	12	12	12	12	12	12
x10	Pearson Correlation	.200	.000	.420	.348	.225	.225
	Sig. (2-tailed)	.533	1.000	.174	.267	.481	.481
	N	12	12	12	12	12	12
x11	Pearson Correlation	-.084	-.235	.118	-.073	.410	.537
	Sig. (2-tailed)	.795	.462	.716	.821	.185	.072
	N	12	12	12	12	12	12
x12	Pearson Correlation	-.084	.118	.294	.073	.410	.537
	Sig. (2-tailed)	.795	.716	.353	.621	.185	.072
	N	12	12	12	12	12	12
x13	Pearson Correlation	.151	.275	.403	.079	.125	.694*
	Sig. (2-tailed)	.639	.386	.194	.807	.698	.012
	N	12	12	12	12	12	12
x14	Pearson Correlation	.586*	.032	.410	.118	.593*	.220
	Sig. (2-tailed)	.045	.922	.185	.715	.042	.491
	N	12	12	12	12	12	12
x15	Pearson Correlation	.570	-.027	.453	.033	.357	-.014
	Sig. (2-tailed)	.053	.935	.140	.919	.254	.965
	N	12	12	12	12	12	12
x16	Pearson Correlation	.244	.219	.219	.758*	.275	.196
	Sig. (2-tailed)	.445	.483	.493	.004	.387	.541
	N	12	12	12	12	12	12
x17	Pearson Correlation	.693*	.121	.243	.402	.000	.130
	Sig. (2-tailed)	.013	.707	.448	.195	1.000	.687
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6
x18	Pearson Correlation	.569	.305	.445	.437	.441	.466
	Sig. (2-tailed)	.053	.335	.147	.155	.152	.127
	N	12	12	12	12	12	12
x19	Pearson Correlation	.435	.023	.445	.554	.138	.013
	Sig. (2-tailed)	.157	.942	.147	.062	.668	.969
	N	12	12	12	12	12	12
x20	Pearson Correlation	.313	.146	.366	.091	.275	-.039
	Sig. (2-tailed)	.321	.650	.242	.779	.387	.904
	N	12	12	12	12	12	12
x21	Pearson Correlation	.272	.523	.523	.118	.409	.051
	Sig. (2-tailed)	.393	.081	.081	.714	.187	.875
	N	12	12	12	12	12	12
x22	Pearson Correlation	.496	.726**	-.032	.510	.017	-.017
	Sig. (2-tailed)	.101	.007	.922	.090	.958	.958
	N	12	12	12	12	12	12
x23	Pearson Correlation	-.054	-.090	.180	-.168	.266	.459
	Sig. (2-tailed)	.843	.781	.575	.602	.403	.133
	N	12	12	12	12	12	12
x24	Pearson Correlation	.139	.253	.370	.170	.617*	.387
	Sig. (2-tailed)	.666	.427	.236	.598	.033	.214
	N	12	12	12	12	12	12
x25	Pearson Correlation	.293	.287	.287	-.051	.242	.022
	Sig. (2-tailed)	.356	.366	.366	.875	.448	.946
	N	12	12	12	12	12	12
x26	Pearson Correlation	.490	.000	.514	.284	.552	.184
	Sig. (2-tailed)	.105	1.000	.087	.371	.063	.567
	N	12	12	12	12	12	12
x27	Pearson Correlation	.383	.512	.658*	.152	-.039	.353
	Sig. (2-tailed)	.219	.089	.020	.638	.904	.260
	N	12	12	12	12	12	12
x28	Pearson Correlation	.406	.221	.221	.432	.390	.220
	Sig. (2-tailed)	.190	.490	.490	.161	.210	.491
	N	12	12	12	12	12	12
x29	Pearson Correlation	.167	.117	.117	-.029	.390	.063
	Sig. (2-tailed)	.603	.717	.717	.928	.210	.846
	N	12	12	12	12	12	12
x30	Pearson Correlation	.708*	.315	.450	.056	.266	-.121
	Sig. (2-tailed)	.010	.318	.142	.863	.403	.708
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		x7	x8	x9	x10	x11	x12
x1	Pearson Correlation	-.045	.400	.506	.200	-.084	-.084
	Sig. (2-tailed)	.889	.198	.093	.533	.795	.795
	N	12	12	12	12	12	12
x2	Pearson Correlation	.347	.420	.664*	.000	-.235	.118
	Sig. (2-tailed)	.269	.174	.018	1.000	.462	.716
	N	12	12	12	12	12	12
x3	Pearson Correlation	.158	.630*	.664*	.420	.118	.294
	Sig. (2-tailed)	.624	.028	.018	.174	.716	.353
	N	12	12	12	12	12	12
x4	Pearson Correlation	.196	.000	.220	.348	-.073	.073
	Sig. (2-tailed)	.541	1.000	.492	.267	.621	.821
	N	12	12	12	12	12	12
x5	Pearson Correlation	.424	.451	.000	.225	.410	.410
	Sig. (2-tailed)	.170	.141	1.000	.481	.185	.185
	N	12	12	12	12	12	12
x6	Pearson Correlation	.593*	.676*	.428	.225	.537	.537
	Sig. (2-tailed)	.042	.016	.165	.481	.072	.072
	N	12	12	12	12	12	12
x7	Pearson Correlation	1	.225	.428	.000	.347	.916**
	Sig. (2-tailed)		.481	.165	1.000	.269	.000
	N	12	12	12	12	12	12
x8	Pearson Correlation	.225	1	.632*	.250	.420	.210
	Sig. (2-tailed)	.481		.027	.433	.174	.512
	N	12	12	12	12	12	12
x9	Pearson Correlation	.428	.632*	1	.158	.000	.399
	Sig. (2-tailed)	.165	.027		.624	1.000	.199
	N	12	12	12	12	12	12
x10	Pearson Correlation	.000	.250	.158	1	.420	.210
	Sig. (2-tailed)	1.000	.433	.624		.174	.512
	N	12	12	12	12	12	12
x11	Pearson Correlation	.347	.420	.000	.420	1	.471
	Sig. (2-tailed)	.269	.174	1.000	.174		.123
	N	12	12	12	12	12	12
x12	Pearson Correlation	.916**	.210	.399	.210	.471	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.512	.199	.512	.123	
	N	12	12	12	12	12	12
x13	Pearson Correlation	.011	.757**	.479	.454	.275	.021
	Sig. (2-tailed)	.972	.004	.116	.138	.386	.948
	N	12	12	12	12	12	12
x14	Pearson Correlation	.424	.451	.285	.225	.410	.410
	Sig. (2-tailed)	.170	.141	.369	.481	.185	.185
	N	12	12	12	12	12	12
x15	Pearson Correlation	-.186	.380	.000	.380	.293	-.027
	Sig. (2-tailed)	.563	.223	1.000	.223	.356	.935
	N	12	12	12	12	12	12
x16	Pearson Correlation	.353	.000	.110	.696*	.219	.366
	Sig. (2-tailed)	.260	1.000	.733	.012	.493	.242
	N	12	12	12	12	12	12
x17	Pearson Correlation	.130	.289	.365	.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.687	.363	.243	1.000	1.000	1.000
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		x7	x8	x9	x10	x11	x12
x18	Pearson Correlation	.315	.670*	.318	.335	.586*	.305
	Sig. (2-tailed)	.319	.017	.314	.287	.045	.335
	N	12	12	12	12	12	12
x19	Pearson Correlation	-.289	.167	.000	.837**	.164	-.117
	Sig. (2-tailed)	.361	.603	1.000	.001	.610	.717
	N	12	12	12	12	12	12
x20	Pearson Correlation	.196	.261	.165	.261	.146	.366
	Sig. (2-tailed)	.541	.412	.608	.412	.650	.242
	N	12	12	12	12	12	12
x21	Pearson Correlation	.357	.340	.537	.340	.095	.381
	Sig. (2-tailed)	.254	.280	.072	.280	.769	.222
	N	12	12	12	12	12	12
x22	Pearson Correlation	.186	.225	.285	.000	-.221	-.032
	Sig. (2-tailed)	.562	.481	.369	1.000	.490	.922
	N	12	12	12	12	12	12
x23	Pearson Correlation	.314	.482	.305	.643*	.721**	.450
	Sig. (2-tailed)	.320	.112	.335	.024	.008	.142
	N	12	12	12	12	12	12
x24	Pearson Correlation	.136	.556	.176	.139	.370	.019
	Sig. (2-tailed)	.674	.060	.584	.666	.236	.952
	N	12	12	12	12	12	12
x25	Pearson Correlation	.550	.293	.555	.000	.287	.533
	Sig. (2-tailed)	.064	.356	.061	1.000	.366	.074
	N	12	12	12	12	12	12
x26	Pearson Correlation	.184	.406	.129	.000	.171	.171
	Sig. (2-tailed)	.567	.188	.689	1.000	.594	.594
	N	12	12	12	12	12	12
x27	Pearson Correlation	.039	.695*	.771**	.174	.073	.073
	Sig. (2-tailed)	.904	.012	.003	.588	.821	.821
	N	12	12	12	12	12	12
x28	Pearson Correlation	.424	.225	.285	.000	.221	.221
	Sig. (2-tailed)	.170	.481	.369	1.000	.490	.490
	N	12	12	12	12	12	12
x29	Pearson Correlation	.365	.335	.106	.000	.258	.399
	Sig. (2-tailed)	.243	.287	.743	1.000	.418	.199
	N	12	12	12	12	12	12
x30	Pearson Correlation	.169	.322	.509	-.161	-.225	.045
	Sig. (2-tailed)	.599	.308	.091	.618	.482	.889
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		x13	x14	x15	x16	x17	x18
x1	Pearson Correlation	.151	.586*	.570	.244	.693*	.569
	Sig. (2-tailed)	.639	.045	.053	.445	.013	.053
	N	12	12	12	12	12	12
x2	Pearson Correlation	.275	.032	-.027	.219	.121	.305
	Sig. (2-tailed)	.386	.922	.935	.493	.707	.335
	N	12	12	12	12	12	12
x3	Pearson Correlation	.403	.410	.453	.219	.243	.446
	Sig. (2-tailed)	.194	.185	.140	.493	.448	.147
	N	12	12	12	12	12	12
x4	Pearson Correlation	.079	.118	.033	.758**	.402	.437
	Sig. (2-tailed)	.807	.715	.919	.004	.195	.155
	N	12	12	12	12	12	12
x5	Pearson Correlation	.125	.593*	.357	.275	.000	.441
	Sig. (2-tailed)	.698	.042	.254	.387	1.000	.152
	N	12	12	12	12	12	12
x6	Pearson Correlation	.694*	.220	-.014	.196	.130	.466
	Sig. (2-tailed)	.012	.491	.965	.541	.687	.127
	N	12	12	12	12	12	12
x7	Pearson Correlation	.011	.424	-.186	.353	.130	.315
	Sig. (2-tailed)	.972	.170	.563	.260	.687	.319
	N	12	12	12	12	12	12
x8	Pearson Correlation	.757**	.451	.380	.000	.289	.670*
	Sig. (2-tailed)	.004	.141	.223	1.000	.363	.017
	N	12	12	12	12	12	12
x9	Pearson Correlation	.479	.285	.000	.110	.365	.318
	Sig. (2-tailed)	.116	.369	1.000	.733	.243	.314
	N	12	12	12	12	12	12
x10	Pearson Correlation	.454	.225	.380	.696*	.000	.335
	Sig. (2-tailed)	.138	.481	.223	.012	1.000	.287
	N	12	12	12	12	12	12
x11	Pearson Correlation	.275	.410	.293	.219	.000	.586*
	Sig. (2-tailed)	.386	.185	.356	.493	1.000	.045
	N	12	12	12	12	12	12
x12	Pearson Correlation	.021	.410	-.027	.366	.000	.305
	Sig. (2-tailed)	.948	.185	.935	.242	1.000	.335
	N	12	12	12	12	12	12
x13	Pearson Correlation	1	.125	.125	.079	.262	.296
	Sig. (2-tailed)		.698	.699	.807	.411	.351
	N	12	12	12	12	12	12
x14	Pearson Correlation	.125	1	.529	.275	.651*	.592*
	Sig. (2-tailed)	.698		.077	.387	.022	.043
	N	12	12	12	12	12	12
x15	Pearson Correlation	.125	.529	1	.033	.110	.520
	Sig. (2-tailed)	.699	.077		.919	.734	.083
	N	12	12	12	12	12	12
x16	Pearson Correlation	.079	.275	.033	1	.201	.437
	Sig. (2-tailed)	.807	.387	.919		.531	.155
	N	12	12	12	12	12	12
x17	Pearson Correlation	.262	.651*	.110	.201	1	.387
	Sig. (2-tailed)	.411	.022	.734	.531		.214
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		x13	x14	x15	x16	x17	x18
x18	Pearson Correlation	.296	.592*	.520	.437	.387	1
	Sig. (2-tailed)	.351	.043	.083	.155	.214	
	N	12	12	12	12	12	12
x19	Pearson Correlation	.296	.138	.520	.670*	.097	.439
	Sig. (2-tailed)	.351	.668	.083	.017	.765	.153
	N	12	12	12	12	12	12
x20	Pearson Correlation	-.132	.275	.563	.273	-.151	.554
	Sig. (2-tailed)	.683	.387	.057	.391	.640	.062
	N	12	12	12	12	12	12
x21	Pearson Correlation	-.034	.255	.172	.355	-.196	.303
	Sig. (2-tailed)	.916	.423	.593	.258	.541	.338
	N	12	12	12	12	12	12
x22	Pearson Correlation	.011	.220	.157	.353	.260	.466
	Sig. (2-tailed)	.972	.491	.626	.260	.414	.127
	N	12	12	12	12	12	12
x23	Pearson Correlation	.568	.411	.143	.280	.093	.305
	Sig. (2-tailed)	.054	.184	.658	.378	.774	.335
	N	12	12	12	12	12	12
x24	Pearson Correlation	.246	.241	.009	.266	.080	.551
	Sig. (2-tailed)	.442	.451	.978	.403	.804	.063
	N	12	12	12	12	12	12
x25	Pearson Correlation	-.192	.506	.019	.153	.169	.376
	Sig. (2-tailed)	.550	.093	.954	.635	.599	.229
	N	12	12	12	12	12	12
x26	Pearson Correlation	.000	.552	.310	.284	.471	.684*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.063	.326	.371	.122	.014
	N	12	12	12	12	12	12
x27	Pearson Correlation	.501	-.039	.033	.030	.101	.437
	Sig. (2-tailed)	.097	.904	.919	.926	.756	.155
	N	12	12	12	12	12	12
x28	Pearson Correlation	-.011	.593*	-.157	.432	.651*	.441
	Sig. (2-tailed)	.972	.042	.626	.161	.022	.152
	N	12	12	12	12	12	12
x29	Pearson Correlation	-.144	.390	.308	.204	.000	.626*
	Sig. (2-tailed)	.656	.210	.331	.525	1.000	.029
	N	12	12	12	12	12	12
x30	Pearson Correlation	-.016	.701*	.265	-.056	.650*	.197
	Sig. (2-tailed)	.960	.011	.405	.863	.022	.538
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		x19	x20	x21	x22	x23	x24
x1	Pearson Correlation	.435	.313	.272	.496	-.064	.139
	Sig. (2-tailed)	.157	.321	.393	.101	.843	.666
	N	12	12	12	12	12	12
x2	Pearson Correlation	.023	.146	.523	.726**	-.090	.253
	Sig. (2-tailed)	.942	.650	.081	.007	.781	.427
	N	12	12	12	12	12	12
x3	Pearson Correlation	.445	.366	.523	-.032	.180	.370
	Sig. (2-tailed)	.147	.242	.081	.922	.575	.236
	N	12	12	12	12	12	12
x4	Pearson Correlation	.654	.091	.118	.510	-.168	.170
	Sig. (2-tailed)	.062	.779	.714	.090	.602	.598
	N	12	12	12	12	12	12
x5	Pearson Correlation	.138	.275	.409	.017	.266	.617*
	Sig. (2-tailed)	.668	.387	.187	.958	.403	.033
	N	12	12	12	12	12	12
x6	Pearson Correlation	.013	-.039	.051	-.017	.459	.387
	Sig. (2-tailed)	.969	.904	.875	.958	.133	.214
	N	12	12	12	12	12	12
x7	Pearson Correlation	-.289	.195	.357	.156	.314	.136
	Sig. (2-tailed)	.361	.541	.254	.562	.320	.674
	N	12	12	12	12	12	12
x8	Pearson Correlation	.167	.261	.340	.225	.482	.556
	Sig. (2-tailed)	.603	.412	.280	.481	.112	.060
	N	12	12	12	12	12	12
x9	Pearson Correlation	.000	.165	.537	.285	.305	.176
	Sig. (2-tailed)	1.000	.608	.072	.369	.335	.584
	N	12	12	12	12	12	12
x10	Pearson Correlation	.837**	.261	.340	.000	.643*	.139
	Sig. (2-tailed)	.001	.412	.280	1.000	.024	.666
	N	12	12	12	12	12	12
x11	Pearson Correlation	.164	.146	.095	-.221	.721**	.370
	Sig. (2-tailed)	.610	.650	.769	.490	.008	.236
	N	12	12	12	12	12	12
x12	Pearson Correlation	-.117	.366	.381	-.032	.450	.019
	Sig. (2-tailed)	.717	.242	.222	.922	.142	.952
	N	12	12	12	12	12	12
x13	Pearson Correlation	.296	-.132	-.034	.011	.568	.246
	Sig. (2-tailed)	.351	.683	.916	.972	.054	.442
	N	12	12	12	12	12	12
x14	Pearson Correlation	.138	.275	.255	.220	.411	.241
	Sig. (2-tailed)	.668	.387	.423	.491	.184	.451
	N	12	12	12	12	12	12
x15	Pearson Correlation	.520	.563	.172	.157	.143	.009
	Sig. (2-tailed)	.083	.057	.593	.626	.658	.978
	N	12	12	12	12	12	12
x16	Pearson Correlation	.670*	.273	.355	.353	.280	.266
	Sig. (2-tailed)	.017	.391	.258	.260	.378	.403
	N	12	12	12	12	12	12
x17	Pearson Correlation	.097	-.151	-.196	.260	.093	.080
	Sig. (2-tailed)	.765	.640	.641	.414	.774	.804
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		x19	x20	x21	x22	x23	x24
x18	Pearson Correlation	.439	.554	.303	.466	.305	.551
	Sig. (2-tailed)	.153	.062	.338	.127	.335	.063
	N	12	12	12	12	12	12
x19	Pearson Correlation	1	.379	.190	.164	.197	.179
	Sig. (2-tailed)		.224	.555	.611	.538	.579
	N	12	12	12	12	12	12
x20	Pearson Correlation	.379	1	.473	.432	.056	.024
	Sig. (2-tailed)	.224		.120	.161	.863	.940
	N	12	12	12	12	12	12
x21	Pearson Correlation	.190	.473	1	.357	.255	.441
	Sig. (2-tailed)	.555	.120		.254	.424	.151
	N	12	12	12	12	12	12
x22	Pearson Correlation	.164	.432	.357	1	-.121	.136
	Sig. (2-tailed)	.611	.161	.254		.708	.674
	N	12	12	12	12	12	12
x23	Pearson Correlation	.197	.056	.255	-.121	1	.164
	Sig. (2-tailed)	.538	.863	.424	.708		.610
	N	12	12	12	12	12	12
x24	Pearson Correlation	.179	.024	.441	.136	.164	1
	Sig. (2-tailed)	.579	.940	.151	.674	.610	
	N	12	12	12	12	12	12
x25	Pearson Correlation	-.212	.357	.729**	.286	.345	.312
	Sig. (2-tailed)	.507	.255	.007	.367	.272	.323
	N	12	12	12	12	12	12
x26	Pearson Correlation	.273	.426	.139	.184	-.131	.568
	Sig. (2-tailed)	.390	.167	.667	.567	.684	.054
	N	12	12	12	12	12	12
x27	Pearson Correlation	.204	.273	.473	.196	.168	.460
	Sig. (2-tailed)	.525	.391	.120	.541	.602	.132
	N	12	12	12	12	12	12
x28	Pearson Correlation	-.013	-.196	.255	.220	.121	.617*
	Sig. (2-tailed)	.969	.541	.423	.491	.708	.033
	N	12	12	12	12	12	12
x29	Pearson Correlation	.065	.845**	.379	.516	.126	.241
	Sig. (2-tailed)	.840	.001	.224	.086	.697	.451
	N	12	12	12	12	12	12
x30	Pearson Correlation	-.126	.056	.364	.314	-.034	.164
	Sig. (2-tailed)	.697	.863	.245	.320	.915	.610
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		x25	x26	x27	x28	x29	x30
x1	Pearson Correlation	.293	.490	.363	.406	.167	.708*
	Sig. (2-tailed)	.356	.106	.219	.190	.603	.010
	N	12	12	12	12	12	12
x2	Pearson Correlation	.287	.000	.512	.221	.117	.315
	Sig. (2-tailed)	.366	1.000	.089	.490	.717	.318
	N	12	12	12	12	12	12
x3	Pearson Correlation	.287	.514	.658*	.221	.117	.450
	Sig. (2-tailed)	.366	.087	.020	.490	.717	.142
	N	12	12	12	12	12	12
x4	Pearson Correlation	-.051	.284	.152	.432	-.029	.056
	Sig. (2-tailed)	.875	.371	.638	.161	.928	.863
	N	12	12	12	12	12	12
x5	Pearson Correlation	.242	.552	-.039	.390	.390	.266
	Sig. (2-tailed)	.448	.063	.904	.210	.210	.403
	N	12	12	12	12	12	12
x6	Pearson Correlation	.022	.184	.353	.220	.063	-.121
	Sig. (2-tailed)	.946	.567	.260	.491	.846	.708
	N	12	12	12	12	12	12
x7	Pearson Correlation	.550	.184	.039	.424	.365	.169
	Sig. (2-tailed)	.064	.567	.904	.170	.243	.599
	N	12	12	12	12	12	12
x8	Pearson Correlation	.293	.408	.696*	.225	.335	.322
	Sig. (2-tailed)	.356	.188	.012	.481	.287	.308
	N	12	12	12	12	12	12
x9	Pearson Correlation	.555	.129	.771**	.285	.106	.509
	Sig. (2-tailed)	.061	.689	.003	.369	.743	.091
	N	12	12	12	12	12	12
x10	Pearson Correlation	.000	.000	.174	.000	.000	-.161
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.588	1.000	1.000	.618
	N	12	12	12	12	12	12
x11	Pearson Correlation	.287	.171	.073	.221	.258	-.225
	Sig. (2-tailed)	.366	.594	.821	.490	.418	.482
	N	12	12	12	12	12	12
x12	Pearson Correlation	.533	.171	.073	.221	.399	.045
	Sig. (2-tailed)	.074	.594	.821	.490	.199	.889
	N	12	12	12	12	12	12
x13	Pearson Correlation	-.192	.000	.501	-.011	-.144	-.016
	Sig. (2-tailed)	.550	1.000	.097	.972	.656	.960
	N	12	12	12	12	12	12
x14	Pearson Correlation	.506	.552	-.039	.593*	.390	.701*
	Sig. (2-tailed)	.093	.063	.904	.042	.210	.011
	N	12	12	12	12	12	12
x15	Pearson Correlation	.019	.310	.033	-.157	.308	.266
	Sig. (2-tailed)	.954	.326	.919	.626	.331	.405
	N	12	12	12	12	12	12
x16	Pearson Correlation	.153	.284	.030	.432	.204	-.056
	Sig. (2-tailed)	.635	.371	.926	.161	.525	.863
	N	12	12	12	12	12	12
x17	Pearson Correlation	.169	.471	.101	.651*	.000	.650*
	Sig. (2-tailed)	.599	.122	.756	.022	1.000	.022
	N	12	12	12	12	12	12

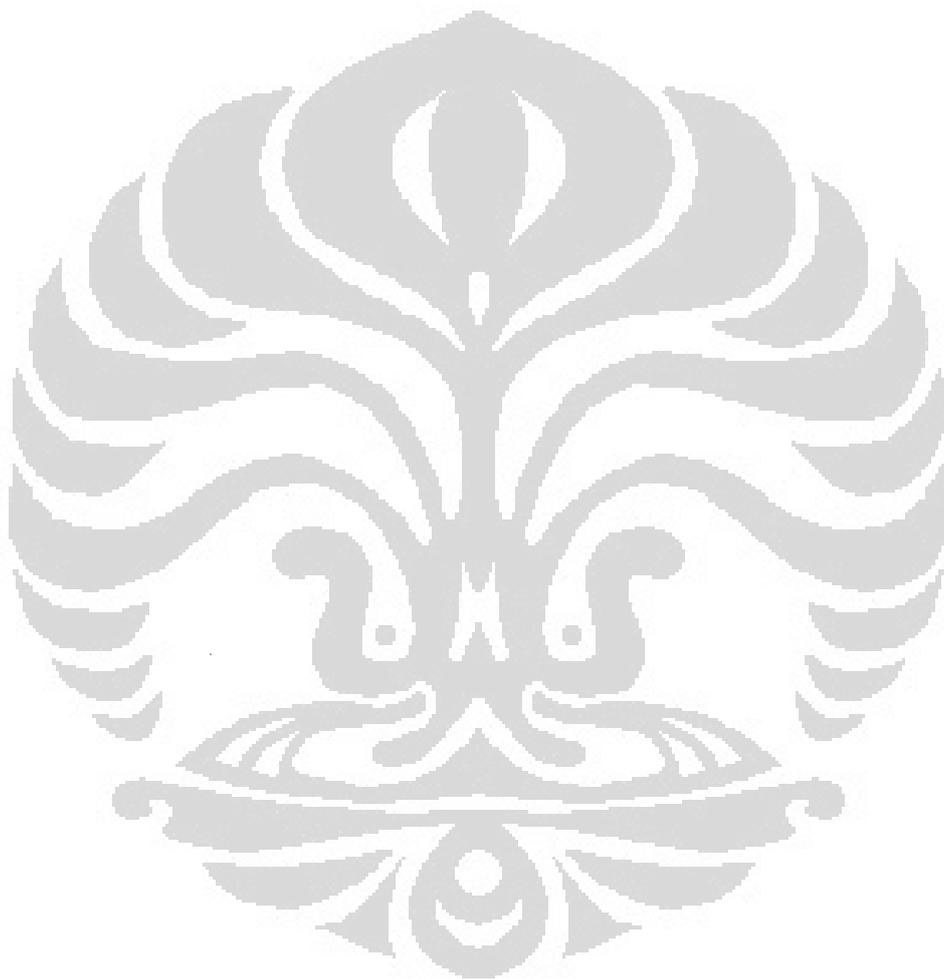
Correlations

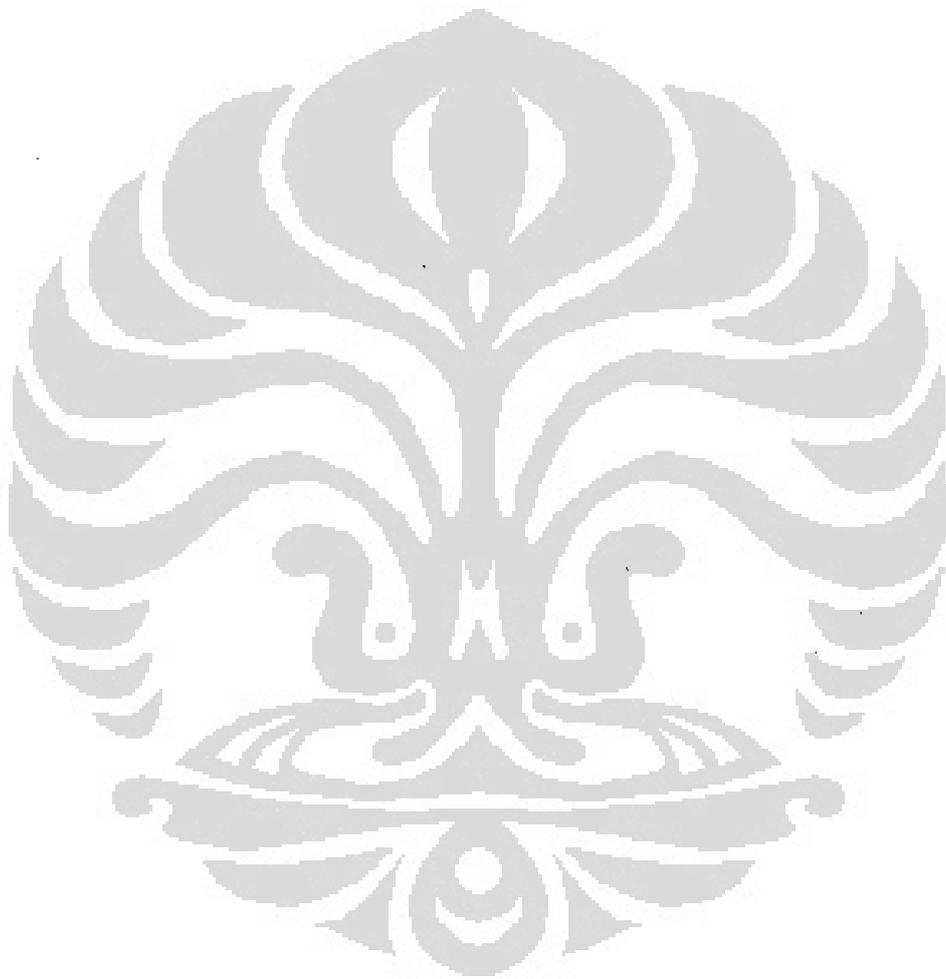
		x25	x26	x27	x28	x29	x30
x18	Pearson Correlation	.376	.684*	.437	.441	.626*	.197
	Sig. (2-tailed)	.229	.014	.155	.162	.029	.538
	N	12	12	12	12	12	12
x19	Pearson Correlation	-.212	.273	.204	-.013	.065	-.126
	Sig. (2-tailed)	.507	.390	.525	.969	.840	.697
	N	12	12	12	12	12	12
x20	Pearson Correlation	.357	.426	.273	-.196	.845**	.056
	Sig. (2-tailed)	.255	.167	.391	.541	.001	.863
	N	12	12	12	12	12	12
x21	Pearson Correlation	.729**	.139	.473	.255	.379	.364
	Sig. (2-tailed)	.007	.667	.120	.423	.224	.245
	N	12	12	12	12	12	12
x22	Pearson Correlation	.286	.184	.196	.220	.516	.314
	Sig. (2-tailed)	.367	.567	.541	.491	.086	.320
	N	12	12	12	12	12	12
x23	Pearson Correlation	.345	-.131	.168	.121	.126	-.034
	Sig. (2-tailed)	.272	.684	.602	.708	.697	.915
	N	12	12	12	12	12	12
x24	Pearson Correlation	.312	.568	.460	.617*	.241	.154
	Sig. (2-tailed)	.323	.054	.132	.033	.451	.610
	N	12	12	12	12	12	12
x25	Pearson Correlation	1	.239	.357	.606	.507	.534
	Sig. (2-tailed)		.454	.265	.093	.093	.074
	N	12	12	12	12	12	12
x26	Pearson Correlation	.239	1	.284	.552	.547	.394
	Sig. (2-tailed)	.454		.371	.063	.066	.205
	N	12	12	12	12	12	12
x27	Pearson Correlation	.357	.284	1	.118	.204	.168
	Sig. (2-tailed)	.255	.371		.715	.525	.602
	N	12	12	12	12	12	12
x28	Pearson Correlation	.506	.552	.118	1	.088	.556
	Sig. (2-tailed)	.093	.063	.715		.785	.060
	N	12	12	12	12	12	12
x29	Pearson Correlation	.507	.547	.204	.088	1	.126
	Sig. (2-tailed)	.093	.066	.525	.785		.697
	N	12	12	12	12	12	12
x30	Pearson Correlation	.534	.394	.168	.556	.126	1
	Sig. (2-tailed)	.074	.205	.602	.060	.697	
	N	12	12	12	12	12	12

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

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

Lampiran 6. Tabel Uji Validasi Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Tingkat Kemampuan Aktual





Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6
A1	Pearson Correlation	1	.420	.347	.023	.275	.420
	Sig. (2-tailed)		.174	.269	.942	.386	.174
	N	12	12	12	12	12	12
A2	Pearson Correlation	.420	1	-.045	.435	.151	.400
	Sig. (2-tailed)	.174		.889	.157	.639	.198
	N	12	12	12	12	12	12
A3	Pearson Correlation	.347	-.045	1	.013	.694*	.676*
	Sig. (2-tailed)	.269	.889		.969	.012	.016
	N	12	12	12	12	12	12
A4	Pearson Correlation	.023	.435	.013	1	.296	.167
	Sig. (2-tailed)	.942	.157	.969		.351	.603
	N	12	12	12	12	12	12
A5	Pearson Correlation	.275	.151	.694*	.296	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.386	.639	.012	.351		.004
	N	12	12	12	12	12	12
A6	Pearson Correlation	.420	.400	.676*	.167	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.174	.198	.016	.603	.004	
	N	12	12	12	12	12	12
A7	Pearson Correlation	.118	-.084	.537	-.117	.021	.210
	Sig. (2-tailed)	.716	.795	.072	.717	.948	.512
	N	12	12	12	12	12	12
A8	Pearson Correlation	.000	.490	.184	.273	.000	.408
	Sig. (2-tailed)	1.000	.106	.567	.390	1.000	.168
	N	12	12	12	12	12	12
A9	Pearson Correlation	.523	.272	.051	.190	-.034	.340
	Sig. (2-tailed)	.081	.393	.875	.555	.916	.280
	N	12	12	12	12	12	12
A10	Pearson Correlation	.512	.522	.196	.554	.079	.000
	Sig. (2-tailed)	.089	.082	.541	.062	.807	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A11	Pearson Correlation	.253	.139	.387	.179	.246	.556
	Sig. (2-tailed)	.427	.666	.214	.579	.442	.060
	N	12	12	12	12	12	12
A12	Pearson Correlation	.146	.313	-.039	.379	-.132	.261
	Sig. (2-tailed)	.660	.321	.904	.224	.683	.412
	N	12	12	12	12	12	12
A13	Pearson Correlation	.512	.383	.353	.204	.501	.696*
	Sig. (2-tailed)	.089	.219	.260	.525	.097	.012
	N	12	12	12	12	12	12
A14	Pearson Correlation	.032	.045	.424	.138	.125	.451
	Sig. (2-tailed)	.922	.869	.170	.668	.698	.141
	N	12	12	12	12	12	12
A15	Pearson Correlation	.523	.272	.051	.190	-.034	.340
	Sig. (2-tailed)	.081	.393	.875	.555	.916	.280
	N	12	12	12	12	12	12
A16	Pearson Correlation	.000	.200	.225	.537**	.454	.250
	Sig. (2-tailed)	1.000	.633	.481	.001	.138	.433
	N	12	12	12	12	12	12
A17	Pearson Correlation	.305	.569	.466	.439	.296	.670*
	Sig. (2-tailed)	.335	.053	.127	.153	.351	.017
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	A6
A18	Pearson Correlation	.287	.293	.022	-.212	-.192	.293
	Sig. (2-tailed)	.366	.356	.946	.507	.550	.356
	N	12	12	12	12	12	12
A19	Pearson Correlation	.512	.522	.196	.554	.079	.000
	Sig. (2-tailed)	.089	.082	.541	.062	.807	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A20	Pearson Correlation	.315	.708*	-.121	-.126	-.016	.322
	Sig. (2-tailed)	.318	.010	.708	.697	.960	.308
	N	12	12	12	12	12	12
A21	Pearson Correlation	-.090	-.064	.459	.197	.568	.482
	Sig. (2-tailed)	.781	.843	.133	.538	.054	.112
	N	12	12	12	12	12	12
A22	Pearson Correlation	.664*	.506	.428	.000	.479	.632*
	Sig. (2-tailed)	.018	.093	.165	1.000	.116	.027
	N	12	12	12	12	12	12
A23	Pearson Correlation	.287	.293	.022	-.212	-.192	.293
	Sig. (2-tailed)	.366	.356	.946	.507	.550	.356
	N	12	12	12	12	12	12
A24	Pearson Correlation	.121	.693*	.130	.097	.262	.289
	Sig. (2-tailed)	.707	.013	.687	.765	.411	.363
	N	12	12	12	12	12	12
A25	Pearson Correlation	.726**	.496	-.017	.164	.011	.225
	Sig. (2-tailed)	.007	.101	.958	.611	.972	.481
	N	12	12	12	12	12	12
A26	Pearson Correlation	.118	-.084	.537	-.117	.021	.210
	Sig. (2-tailed)	.716	.795	.072	.717	.948	.512
	N	12	12	12	12	12	12
A27	Pearson Correlation	.000	.200	.225	.837**	.454	.250
	Sig. (2-tailed)	1.000	.533	.481	.001	.138	.433
	N	12	12	12	12	12	12
A28	Pearson Correlation	-.090	-.064	.459	.197	.568	.482
	Sig. (2-tailed)	.781	.843	.133	.538	.054	.112
	N	12	12	12	12	12	12
A29	Pearson Correlation	.726**	.496	-.017	.164	.011	.225
	Sig. (2-tailed)	.007	.101	.958	.611	.972	.481
	N	12	12	12	12	12	12
A30	Pearson Correlation	.664*	.506	.428	.000	.479	.632*
	Sig. (2-tailed)	.018	.093	.165	1.000	.116	.027
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		A7	A8	A9	A10	A11	A12
A1	Pearson Correlation	.118	.000	.523	.512	.253	.146
	Sig. (2-tailed)	.716	1.000	.081	.089	.427	.650
	N	12	12	12	12	12	12
A2	Pearson Correlation	-.084	.490	.272	.522	.139	.313
	Sig. (2-tailed)	.795	.166	.393	.082	.666	.321
	N	12	12	12	12	12	12
A3	Pearson Correlation	.637	.184	.051	.196	.387	-.039
	Sig. (2-tailed)	.072	.567	.875	.541	.214	.904
	N	12	12	12	12	12	12
A4	Pearson Correlation	-.117	.273	.190	.554	.179	.379
	Sig. (2-tailed)	.717	.390	.555	.062	.579	.224
	N	12	12	12	12	12	12
A5	Pearson Correlation	.021	.000	-.034	.079	.246	-.132
	Sig. (2-tailed)	.948	1.000	.916	.807	.442	.683
	N	12	12	12	12	12	12
A6	Pearson Correlation	.210	.408	.340	.000	.556	.261
	Sig. (2-tailed)	.512	.188	.280	1.000	.060	.412
	N	12	12	12	12	12	12
A7	Pearson Correlation	1	.171	.381	.073	.019	.366
	Sig. (2-tailed)		.594	.222	.821	.952	.242
	N	12	12	12	12	12	12
A8	Pearson Correlation	.171	1	.139	.264	.568	.426
	Sig. (2-tailed)	.594		.667	.371	.054	.167
	N	12	12	12	12	12	12
A9	Pearson Correlation	.381	.139	1	.118	.441	.473
	Sig. (2-tailed)	.222	.667		.714	.151	.120
	N	12	12	12	12	12	12
A10	Pearson Correlation	.073	.284	.118	1	.170	.091
	Sig. (2-tailed)	.821	.371	.714		.598	.779
	N	12	12	12	12	12	12
A11	Pearson Correlation	.019	.568	.441	.170	1	.024
	Sig. (2-tailed)	.952	.054	.151	.598		.940
	N	12	12	12	12	12	12
A12	Pearson Correlation	.366	.426	.473	.091	.024	1
	Sig. (2-tailed)	.242	.167	.120	.779	.940	
	N	12	12	12	12	12	12
A13	Pearson Correlation	.073	.284	.473	.152	.460	.273
	Sig. (2-tailed)	.821	.371	.120	.638	.132	.391
	N	12	12	12	12	12	12
A14	Pearson Correlation	.410	.552	.409	-.039	.617*	.275
	Sig. (2-tailed)	.185	.063	.187	.904	.033	.387
	N	12	12	12	12	12	12
A15	Pearson Correlation	.381	.139	1.000**	.118	.441	.473
	Sig. (2-tailed)	.222	.667	.000	.714	.151	.120
	N	12	12	12	12	12	12
A16	Pearson Correlation	.210	.000	.340	.348	.139	.261
	Sig. (2-tailed)	.512	1.000	.280	.267	.666	.412
	N	12	12	12	12	12	12
A17	Pearson Correlation	.305	.684*	.303	.437	.551	.554
	Sig. (2-tailed)	.335	.014	.338	.155	.063	.062
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		A7	A8	A9	A10	A11	A12
A18	Pearson Correlation	.533	.239	.729**	-.051	.312	.357
	Sig. (2-tailed)	.074	.454	.007	.875	.323	.255
	N	12	12	12	12	12	12
A19	Pearson Correlation	.073	.284	.118	1.000**	.170	.091
	Sig. (2-tailed)	.821	.371	.714	.000	.598	.779
	N	12	12	12	12	12	12
A20	Pearson Correlation	.045	.394	.364	.056	.164	.056
	Sig. (2-tailed)	.889	.205	.245	.863	.610	.863
	N	12	12	12	12	12	12
A21	Pearson Correlation	.450	-.131	.255	-.168	.164	.056
	Sig. (2-tailed)	.142	.684	.424	.602	.610	.863
	N	12	12	12	12	12	12
A22	Pearson Correlation	.399	.129	.537	.220	.176	.165
	Sig. (2-tailed)	.199	.689	.072	.492	.584	.608
	N	12	12	12	12	12	12
A23	Pearson Correlation	.533	.239	.729**	-.051	.312	.357
	Sig. (2-tailed)	.074	.454	.007	.875	.323	.255
	N	12	12	12	12	12	12
A24	Pearson Correlation	.000	.471	-.196	.402	.080	-.151
	Sig. (2-tailed)	1.000	.122	.541	.195	.804	.640
	N	12	12	12	12	12	12
A25	Pearson Correlation	-.032	.184	.357	.510	.136	.432
	Sig. (2-tailed)	.922	.567	.254	.090	.674	.161
	N	12	12	12	12	12	12
A26	Pearson Correlation	1.000**	.171	.381	.073	.019	.366
	Sig. (2-tailed)	.000	.594	.222	.821	.952	.242
	N	12	12	12	12	12	12
A27	Pearson Correlation	.210	.000	.340	.348	.139	.261
	Sig. (2-tailed)	.512	1.000	.280	.267	.666	.412
	N	12	12	12	12	12	12
A28	Pearson Correlation	.450	-.131	.255	-.168	.164	.056
	Sig. (2-tailed)	.142	.684	.424	.602	.610	.863
	N	12	12	12	12	12	12
A29	Pearson Correlation	-.032	.184	.357	.510	.136	.432
	Sig. (2-tailed)	.922	.567	.254	.090	.674	.161
	N	12	12	12	12	12	12
A30	Pearson Correlation	.399	.129	.537	.220	.176	.165
	Sig. (2-tailed)	.199	.689	.072	.492	.584	.608
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		A13	A14	A15	A16	A17	A18
A1	Pearson Correlation	.512	.032	.523	.000	.305	.287
	Sig. (2-tailed)	.089	.922	.081	1.000	.335	.366
	N	12	12	12	12	12	12
A2	Pearson Correlation	.383	.045	.272	.200	.569	.293
	Sig. (2-tailed)	.219	.889	.393	.533	.053	.356
	N	12	12	12	12	12	12
A3	Pearson Correlation	.353	.424	.051	.225	.466	.022
	Sig. (2-tailed)	.260	.170	.875	.481	.127	.946
	N	12	12	12	12	12	12
A4	Pearson Correlation	.204	.138	.190	.837**	.439	-.212
	Sig. (2-tailed)	.525	.668	.555	.001	.153	.507
	N	12	12	12	12	12	12
A5	Pearson Correlation	.501	.125	-.034	.454	.296	-.192
	Sig. (2-tailed)	.097	.698	.916	.138	.351	.550
	N	12	12	12	12	12	12
A6	Pearson Correlation	.696*	.451	.340	.250	.670*	.293
	Sig. (2-tailed)	.012	.141	.280	.433	.017	.356
	N	12	12	12	12	12	12
A7	Pearson Correlation	.073	.410	.381	.210	.305	.633
	Sig. (2-tailed)	.821	.185	.222	.512	.335	.074
	N	12	12	12	12	12	12
A8	Pearson Correlation	.284	.552	.139	.000	.684*	.239
	Sig. (2-tailed)	.371	.053	.667	1.000	.014	.454
	N	12	12	12	12	12	12
A9	Pearson Correlation	.473	.409	1.000**	.340	.303	.729**
	Sig. (2-tailed)	.120	.187	.000	.280	.338	.007
	N	12	12	12	12	12	12
A10	Pearson Correlation	.152	-.039	.118	.348	.437	-.051
	Sig. (2-tailed)	.638	.904	.714	.267	.155	.875
	N	12	12	12	12	12	12
A11	Pearson Correlation	.460	.617*	.441	.139	.551	.312
	Sig. (2-tailed)	.132	.033	.151	.666	.063	.323
	N	12	12	12	12	12	12
A12	Pearson Correlation	.273	.275	.473	.261	.554	.357
	Sig. (2-tailed)	.391	.387	.120	.412	.062	.256
	N	12	12	12	12	12	12
A13	Pearson Correlation	1	-.039	.473	.174	.437	.357
	Sig. (2-tailed)		.904	.120	.588	.155	.255
	N	12	12	12	12	12	12
A14	Pearson Correlation	-.039	1	.409	.225	.441	.242
	Sig. (2-tailed)	.904		.187	.481	.152	.448
	N	12	12	12	12	12	12
A15	Pearson Correlation	.473	.409	1	.340	.303	.729**
	Sig. (2-tailed)	.120	.187		.280	.338	.007
	N	12	12	12	12	12	12
A16	Pearson Correlation	.174	.225	.340	1	.335	.000
	Sig. (2-tailed)	.588	.481	.280		.287	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A17	Pearson Correlation	.437	.441	.303	.335	1	.376
	Sig. (2-tailed)	.155	.152	.338	.287		.229
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		A13	A14	A15	A16	A17	A18
A18	Pearson Correlation	.357	.242	.729**	.000	.376	1
	Sig. (2-tailed)	.255	.448	.007	1.000	.229	
	N	12	12	12	12	12	12
A19	Pearson Correlation	.152	-.039	.118	.348	.437	-.061
	Sig. (2-tailed)	.638	.904	.714	.267	.155	.875
	N	12	12	12	12	12	12
A20	Pearson Correlation	.168	.266	.364	-.161	.197	.534
	Sig. (2-tailed)	.602	.403	.245	.618	.538	.074
	N	12	12	12	12	12	12
A21	Pearson Correlation	.168	.266	.255	.643*	.305	.345
	Sig. (2-tailed)	.602	.403	.424	.024	.335	.272
	N	12	12	12	12	12	12
A22	Pearson Correlation	.771**	.000	.537	.158	.318	.555
	Sig. (2-tailed)	.003	1.000	.072	.624	.314	.061
	N	12	12	12	12	12	12
A23	Pearson Correlation	.357	.242	.729**	.000	.376	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.255	.448	.007	1.000	.229	.000
	N	12	12	12	12	12	12
A24	Pearson Correlation	.101	.000	-.196	.000	.387	.169
	Sig. (2-tailed)	.756	1.000	.541	1.000	.214	.599
	N	12	12	12	12	12	12
A25	Pearson Correlation	.196	.017	.357	.000	.466	.286
	Sig. (2-tailed)	.541	.958	.254	1.000	.127	.367
	N	12	12	12	12	12	12
A26	Pearson Correlation	.073	.410	.381	.210	.305	.533
	Sig. (2-tailed)	.821	.185	.222	.512	.335	.074
	N	12	12	12	12	12	12
A27	Pearson Correlation	.174	.225	.340	1.000**	.335	.000
	Sig. (2-tailed)	.588	.481	.280	.000	.287	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A28	Pearson Correlation	.168	.266	.255	.643*	.305	.345
	Sig. (2-tailed)	.602	.403	.424	.024	.335	.272
	N	12	12	12	12	12	12
A29	Pearson Correlation	.196	.017	.357	.000	.466	.286
	Sig. (2-tailed)	.541	.958	.254	1.000	.127	.367
	N	12	12	12	12	12	12
A30	Pearson Correlation	.771**	.000	.537	.158	.318	.555
	Sig. (2-tailed)	.003	1.000	.072	.624	.314	.061
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		A19	A20	A21	A22	A23	A24
A1	Pearson Correlation	.512	.315	-.090	.664*	.287	.121
	Sig. (2-tailed)	.089	.318	.781	.018	.366	.707
	N	12	12	12	12	12	12
A2	Pearson Correlation	.522	.708*	-.064	.506	.293	.693*
	Sig. (2-tailed)	.082	.010	.843	.093	.356	.013
	N	12	12	12	12	12	12
A3	Pearson Correlation	.196	-.121	.459	.428	.022	.130
	Sig. (2-tailed)	.541	.708	.133	.165	.946	.687
	N	12	12	12	12	12	12
A4	Pearson Correlation	.554	-.126	.197	.000	-.212	.097
	Sig. (2-tailed)	.062	.697	.538	1.000	.507	.766
	N	12	12	12	12	12	12
A5	Pearson Correlation	.079	-.016	.568	.479	-.192	.262
	Sig. (2-tailed)	.807	.960	.054	.116	.550	.411
	N	12	12	12	12	12	12
A6	Pearson Correlation	.000	.322	.482	.632*	.293	.289
	Sig. (2-tailed)	1.000	.308	.112	.027	.356	.363
	N	12	12	12	12	12	12
A7	Pearson Correlation	.073	.045	.450	.399	.533	.000
	Sig. (2-tailed)	.821	.889	.142	.199	.074	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A8	Pearson Correlation	.284	.394	-.131	.129	.239	.471
	Sig. (2-tailed)	.371	.205	.684	.689	.454	.122
	N	12	12	12	12	12	12
A9	Pearson Correlation	.118	.364	.255	.537	.729**	-.196
	Sig. (2-tailed)	.714	.245	.424	.072	.007	.541
	N	12	12	12	12	12	12
A10	Pearson Correlation	1.000**	.056	-.168	.220	-.051	.402
	Sig. (2-tailed)	.000	.863	.602	.492	.875	.195
	N	12	12	12	12	12	12
A11	Pearson Correlation	.170	.164	.164	.176	.312	.080
	Sig. (2-tailed)	.598	.610	.610	.584	.323	.804
	N	12	12	12	12	12	12
A12	Pearson Correlation	.091	.056	.056	.165	.357	-.151
	Sig. (2-tailed)	.779	.863	.863	.608	.255	.640
	N	12	12	12	12	12	12
A13	Pearson Correlation	.152	.168	.168	.771**	.357	.101
	Sig. (2-tailed)	.638	.602	.602	.003	.255	.756
	N	12	12	12	12	12	12
A14	Pearson Correlation	-.039	.266	.266	.000	.242	.000
	Sig. (2-tailed)	.904	.403	.403	1.000	.448	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A15	Pearson Correlation	.118	.364	.255	.537	.729**	-.196
	Sig. (2-tailed)	.714	.245	.424	.072	.007	.541
	N	12	12	12	12	12	12
A16	Pearson Correlation	.348	-.161	.643*	.158	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.267	.618	.024	.624	1.000	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A17	Pearson Correlation	.437	.197	.305	.318	.376	.387
	Sig. (2-tailed)	.166	.638	.335	.314	.229	.214
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		A19	A20	A21	A22	A23	A24
A18	Pearson Correlation	-.051	.534	.345	.555	1.000**	.169
	Sig. (2-tailed)	.875	.074	.272	.061	.000	.599
	N	12	12	12	12	12	12
A19	Pearson Correlation	1	.056	-.168	.220	-.051	.402
	Sig. (2-tailed)		.863	.602	.492	.875	.195
	N	12	12	12	12	12	12
A20	Pearson Correlation	.056	1	-.034	.509	.534	.650*
	Sig. (2-tailed)	.863		.915	.091	.074	.022
	N	12	12	12	12	12	12
A21	Pearson Correlation	-.168	-.034	1	.305	.345	.093
	Sig. (2-tailed)	.602	.915		.335	.272	.774
	N	12	12	12	12	12	12
A22	Pearson Correlation	.220	.509	.305	1	.555	.365
	Sig. (2-tailed)	.492	.091	.335		.061	.243
	N	12	12	12	12	12	12
A23	Pearson Correlation	-.051	.534	.345	.555	1	.169
	Sig. (2-tailed)	.875	.074	.272	.061		.599
	N	12	12	12	12	12	12
A24	Pearson Correlation	.402	.650*	.093	.365	.169	1
	Sig. (2-tailed)	.195	.022	.774	.243	.599	
	N	12	12	12	12	12	12
A25	Pearson Correlation	.510	.314	-.121	.285	.286	.260
	Sig. (2-tailed)	.090	.320	.708	.369	.367	.414
	N	12	12	12	12	12	12
A26	Pearson Correlation	.073	.045	.450	.399	.533	.000
	Sig. (2-tailed)	.821	.889	.142	.199	.074	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A27	Pearson Correlation	.348	-.161	.643*	.158	.000	.000
	Sig. (2-tailed)	.267	.618	.024	.624	1.000	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A28	Pearson Correlation	-.168	-.034	1.000**	.305	.345	.093
	Sig. (2-tailed)	.602	.915	.000	.335	.272	.774
	N	12	12	12	12	12	12
A29	Pearson Correlation	.510	.314	-.121	.285	.286	.260
	Sig. (2-tailed)	.090	.320	.708	.369	.367	.414
	N	12	12	12	12	12	12
A30	Pearson Correlation	.220	.509	.305	1.000**	.555	.365
	Sig. (2-tailed)	.492	.091	.335	.000	.061	.243
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		A25	A26	A27	A28	A29	A30
A1	Pearson Correlation	.726**	.118	.000	-.090	.726**	.664*
	Sig. (2-tailed)	.007	.716	1.000	.781	.007	.018
	N	12	12	12	12	12	12
A2	Pearson Correlation	.496	-.084	.200	-.064	.496	.506
	Sig. (2-tailed)	.101	.795	.533	.843	.101	.093
	N	12	12	12	12	12	12
A3	Pearson Correlation	-.017	.537	.225	.459	-.017	.428
	Sig. (2-tailed)	.958	.072	.481	.133	.958	.165
	N	12	12	12	12	12	12
A4	Pearson Correlation	.164	-.117	.837**	.197	.164	.000
	Sig. (2-tailed)	.611	.717	.001	.538	.611	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A5	Pearson Correlation	.011	.021	.454	.568	.011	.479
	Sig. (2-tailed)	.972	.948	.138	.054	.972	.116
	N	12	12	12	12	12	12
A6	Pearson Correlation	.225	.210	.250	.482	.225	.632*
	Sig. (2-tailed)	.481	.512	.433	.112	.481	.027
	N	12	12	12	12	12	12
A7	Pearson Correlation	-.032	1.000**	.210	.450	-.032	.399
	Sig. (2-tailed)	.922	.000	.512	.142	.922	.199
	N	12	12	12	12	12	12
A8	Pearson Correlation	.184	.171	.000	-.131	.184	.129
	Sig. (2-tailed)	.567	.594	1.000	.684	.567	.689
	N	12	12	12	12	12	12
A9	Pearson Correlation	.357	.381	.340	.255	.357	.537
	Sig. (2-tailed)	.254	.222	.280	.424	.254	.072
	N	12	12	12	12	12	12
A10	Pearson Correlation	.510	.073	.348	-.168	.510	.220
	Sig. (2-tailed)	.090	.821	.267	.602	.090	.492
	N	12	12	12	12	12	12
A11	Pearson Correlation	.136	.019	.139	.164	.136	.176
	Sig. (2-tailed)	.674	.952	.666	.610	.674	.584
	N	12	12	12	12	12	12
A12	Pearson Correlation	.432	.366	.261	.056	.432	.165
	Sig. (2-tailed)	.161	.242	.412	.853	.161	.606
	N	12	12	12	12	12	12
A13	Pearson Correlation	.196	.073	.174	-.168	.196	.771**
	Sig. (2-tailed)	.541	.821	.588	.602	.541	.003
	N	12	12	12	12	12	12
A14	Pearson Correlation	.017	.410	.225	.266	.017	.000
	Sig. (2-tailed)	.958	.185	.481	.403	.958	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
A15	Pearson Correlation	.357	.381	.340	.255	.357	.537
	Sig. (2-tailed)	.254	.222	.280	.424	.254	.072
	N	12	12	12	12	12	12
A16	Pearson Correlation	.000	.210	1.000**	.643*	.000	.158
	Sig. (2-tailed)	1.000	.512	.000	.024	1.000	.624
	N	12	12	12	12	12	12
A17	Pearson Correlation	.466	.305	.335	.305	.466	.318
	Sig. (2-tailed)	.127	.336	.287	.335	.127	.314
	N	12	12	12	12	12	12

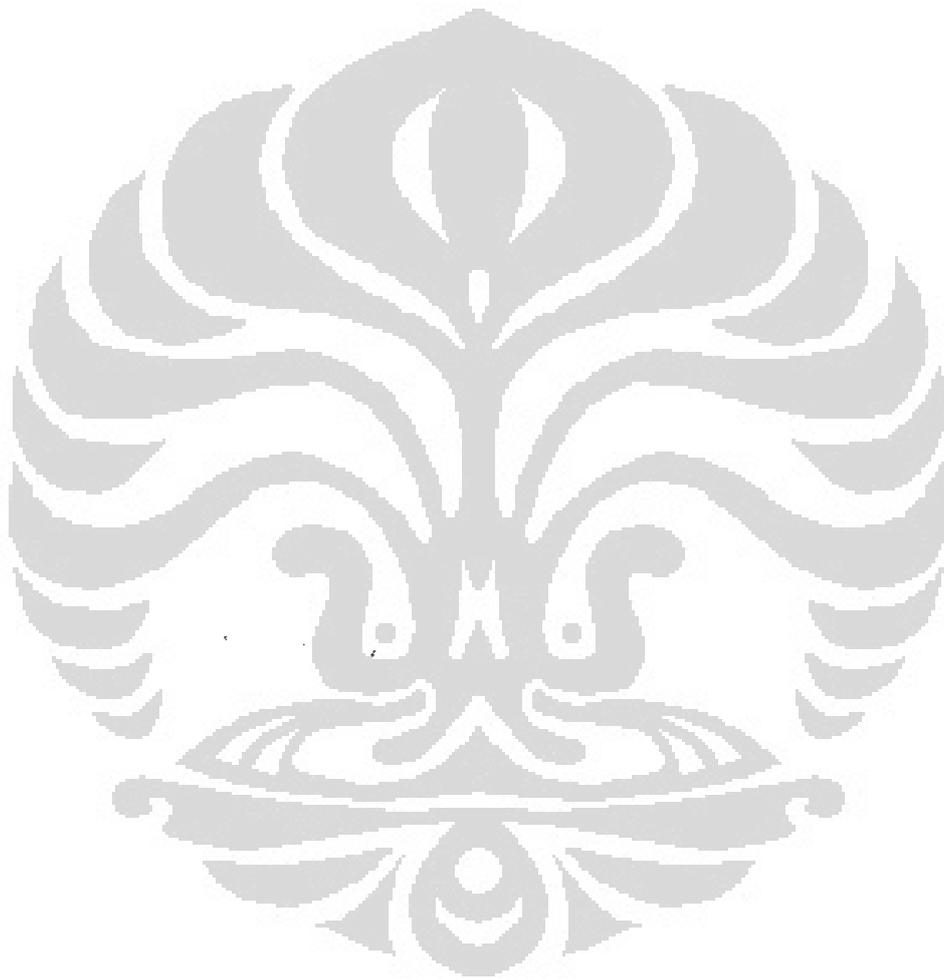
Correlations

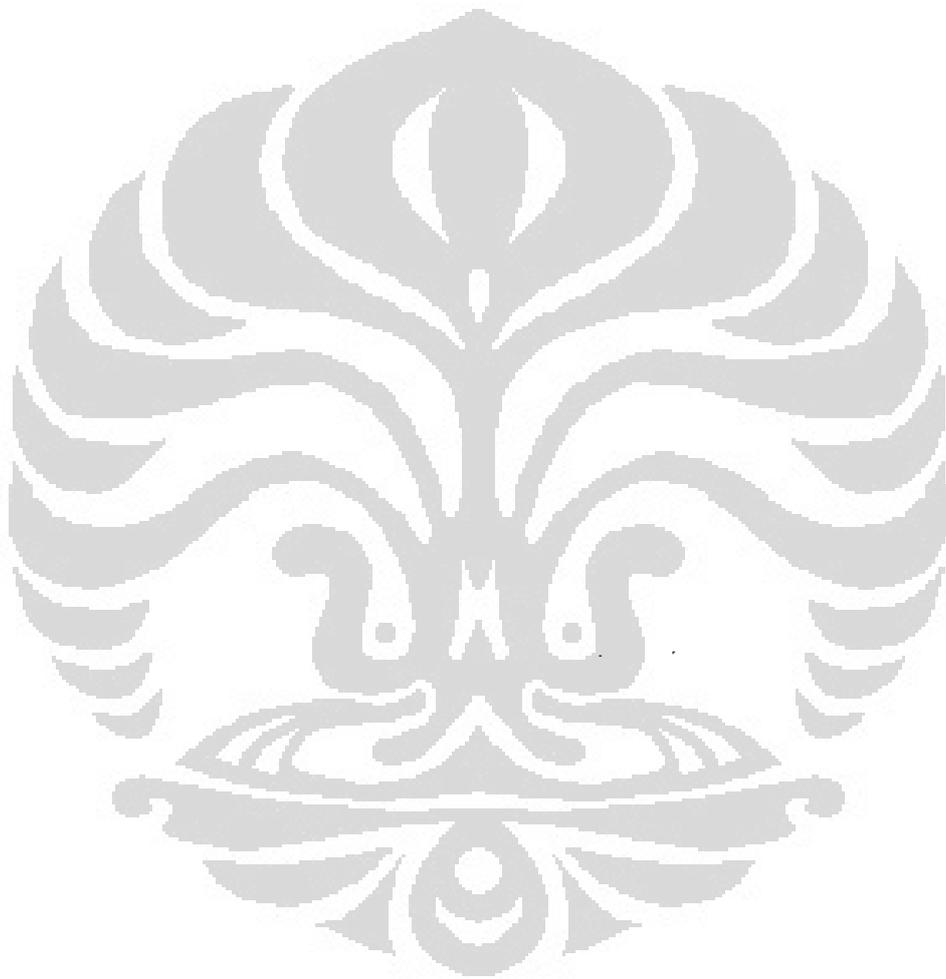
		A25	A26	A27	A28	A29	A30
A18	Pearson Correlation	.286	.533	.000	.345	.286	.555
	Sig. (2-tailed)	.367	.074	1.000	.272	.367	.061
	N	12	12	12	12	12	12
A19	Pearson Correlation	.510	.073	.348	-.168	.510	.220
	Sig. (2-tailed)	.090	.821	.267	.602	.090	.492
	N	12	12	12	12	12	12
A20	Pearson Correlation	.314	.045	-.161	-.034	.314	.509
	Sig. (2-tailed)	.320	.889	.618	.915	.320	.091
	N	12	12	12	12	12	12
A21	Pearson Correlation	-.121	.450	.643*	1.000**	-.121	.306
	Sig. (2-tailed)	.708	.142	.024	.000	.708	.335
	N	12	12	12	12	12	12
A22	Pearson Correlation	.285	.399	.158	.305	.285	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.369	.199	.624	.335	.369	.000
	N	12	12	12	12	12	12
A23	Pearson Correlation	.286	.533	.000	.345	.286	.555
	Sig. (2-tailed)	.367	.074	1.000	.272	.367	.061
	N	12	12	12	12	12	12
A24	Pearson Correlation	.260	.000	.000	.093	.260	.365
	Sig. (2-tailed)	.414	1.000	1.000	.774	.414	.243
	N	12	12	12	12	12	12
A25	Pearson Correlation	1	-.032	.000	-.121	1.000**	.285
	Sig. (2-tailed)		.922	1.000	.708	.000	.369
	N	12	12	12	12	12	12
A26	Pearson Correlation	-.032	1	.210	.450	-.032	.399
	Sig. (2-tailed)	.922		.512	.142	.922	.199
	N	12	12	12	12	12	12
A27	Pearson Correlation	.000	.210	1	.643*	.000	.158
	Sig. (2-tailed)	1.000	.512		.024	1.000	.624
	N	12	12	12	12	12	12
A28	Pearson Correlation	-.121	.450	.643*	1	-.121	.305
	Sig. (2-tailed)	.708	.142	.024		.708	.335
	N	12	12	12	12	12	12
A29	Pearson Correlation	1.000**	-.032	.000	-.121	1	.285
	Sig. (2-tailed)	.000	.922	1.000	.708		.369
	N	12	12	12	12	12	12
A30	Pearson Correlation	.285	.399	.158	.305	.285	1
	Sig. (2-tailed)	.369	.199	.624	.335	.369	
	N	12	12	12	12	12	12

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

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

Lampiran 7. Tabel Uji Validasi Kompetensi Pemeriksa Desain Industri Tingkat Kemampuan Ideal





Correlations

		i1	i2	i3	i4	i5	i6
i1	Pearson Correlation	1	.478	.120	.120	.120	.250
	Sig. (2-tailed)		.116	.711	.711	.711	.433
	N	12	12	12	12	12	12
i2	Pearson Correlation	.478	1	.657*	.657*	.314	.120
	Sig. (2-tailed)	.116		.020	.020	.320	.711
	N	12	12	12	12	12	12
i3	Pearson Correlation	.120	.657*	1	.314	-.029	.120
	Sig. (2-tailed)	.711	.020		.320	.930	.711
	N	12	12	12	12	12	12
i4	Pearson Correlation	.120	.657*	.314	1	.314	.120
	Sig. (2-tailed)	.711	.020	.320		.320	.711
	N	12	12	12	12	12	12
i5	Pearson Correlation	.120	.314	-.029	.314	1	.478
	Sig. (2-tailed)	.711	.320	.930	.320		.116
	N	12	12	12	12	12	12
i6	Pearson Correlation	.250	.120	.120	.120	.478	1
	Sig. (2-tailed)	.433	.711	.711	.711	.116	
	N	12	12	12	12	12	12
i7	Pearson Correlation	.000	-.071	-.071	.213	-.071	.297
	Sig. (2-tailed)	1.000	.826	.826	.506	.826	.348
	N	12	12	12	12	12	12
i8	Pearson Correlation	-.245	.176	.410	.176	.176	.490
	Sig. (2-tailed)	.443	.585	.186	.585	.585	.106
	N	12	12	12	12	12	12
i9	Pearson Correlation	.343	.287	.041	.041	.287	.343
	Sig. (2-tailed)	.275	.366	.899	.899	.366	.275
	N	12	12	12	12	12	12
i10	Pearson Correlation	.137	.310	-.278	.310	.310	.342
	Sig. (2-tailed)	.672	.326	.382	.326	.326	.277
	N	12	12	12	12	12	12
i11	Pearson Correlation	.177	.338	.338	.169	.169	.530
	Sig. (2-tailed)	.583	.282	.282	.599	.599	.076
	N	12	12	12	12	12	12
i12	Pearson Correlation	-.094	.361	.632*	.632*	-.181	.189
	Sig. (2-tailed)	.770	.248	.027	.027	.574	.556
	N	12	12	12	12	12	12
i13	Pearson Correlation	.490	.410	.176	.176	-.059	.245
	Sig. (2-tailed)	.106	.186	.585	.585	.857	.443
	N	12	12	12	12	12	12
i14	Pearson Correlation	.086	.041	.041	.041	.041	.343
	Sig. (2-tailed)	.791	.899	.899	.899	.899	.275
	N	12	12	12	12	12	12
i15	Pearson Correlation	.342	.310	.310	.310	-.278	.342
	Sig. (2-tailed)	.277	.326	.326	.326	.382	.277
	N	12	12	12	12	12	12
i16	Pearson Correlation	.490	.644*	.176	.644*	.176	.000
	Sig. (2-tailed)	.106	.024	.585	.024	.585	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i17	Pearson Correlation	.086	.533	.533	.533	.287	.600*
	Sig. (2-tailed)	.791	.074	.074	.074	.366	.039
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		i1	i2	i3	i4	i5	i6
i18	Pearson Correlation	.297	.497	.497	.213	.213	.000
	Sig. (2-tailed)	.348	.100	.100	.506	.506	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i19	Pearson Correlation	.600*	.287	-.205	.041	.533	.600*
	Sig. (2-tailed)	.039	.366	.523	.899	.074	.039
	N	12	12	12	12	12	12
i20	Pearson Correlation	.594*	.497	.213	.213	.213	.000
	Sig. (2-tailed)	.042	.100	.506	.506	.506	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i21	Pearson Correlation	.245	.176	.176	.176	.176	.000
	Sig. (2-tailed)	.443	.585	.585	.585	.585	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i22	Pearson Correlation	.343	.533	.287	.533	.533	.600*
	Sig. (2-tailed)	.275	.074	.366	.074	.074	.039
	N	12	12	12	12	12	12
i23	Pearson Correlation	.184	.418	.418	.154	-.110	.184
	Sig. (2-tailed)	.567	.176	.176	.633	.734	.567
	N	12	12	12	12	12	12
i24	Pearson Correlation	.297	.213	-.071	.213	.781**	.297
	Sig. (2-tailed)	.348	.506	.826	.506	.003	.348
	N	12	12	12	12	12	12
i25	Pearson Correlation	.490	.644*	.410	.176	-.059	.000
	Sig. (2-tailed)	.106	.024	.186	.585	.857	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i26	Pearson Correlation	.472	.090	.090	.090	-.181	.472
	Sig. (2-tailed)	.121	.780	.780	.780	.574	.121
	N	12	12	12	12	12	12
i27	Pearson Correlation	.598*	.543	.200	.200	.200	-.120
	Sig. (2-tailed)	.040	.068	.533	.533	.533	.711
	N	12	12	12	12	12	12
i28	Pearson Correlation	.297	.497	.213	.497	.213	.000
	Sig. (2-tailed)	.348	.100	.506	.100	.506	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i29	Pearson Correlation	.343	.533	.533	.287	.041	.086
	Sig. (2-tailed)	.275	.074	.074	.366	.899	.791
	N	12	12	12	12	12	12
i30	Pearson Correlation	.472	.090	-.181	.090	.632*	.756**
	Sig. (2-tailed)	.121	.780	.574	.780	.027	.004
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		i7	i8	i9	i10	i11	i12
i1	Pearson Correlation	.000	-.245	.343	.137	.177	-.094
	Sig. (2-tailed)	1.000	.443	.275	.572	.583	.770
	N	12	12	12	12	12	12
i2	Pearson Correlation	-.071	.176	.287	.310	.338	.361
	Sig. (2-tailed)	.826	.585	.366	.326	.282	.248
	N	12	12	12	12	12	12
i3	Pearson Correlation	-.071	.410	.041	-.278	.338	.632*
	Sig. (2-tailed)	.826	.186	.899	.382	.282	.027
	N	12	12	12	12	12	12
i4	Pearson Correlation	.213	.176	.041	.310	.169	.632*
	Sig. (2-tailed)	.606	.585	.899	.326	.599	.027
	N	12	12	12	12	12	12
i5	Pearson Correlation	-.071	.176	.287	.310	.169	-.181
	Sig. (2-tailed)	.826	.585	.366	.326	.599	.574
	N	12	12	12	12	12	12
i6	Pearson Correlation	.297	.490	.343	.342	.530	.189
	Sig. (2-tailed)	.348	.106	.275	.277	.076	.556
	N	12	12	12	12	12	12
i7	Pearson Correlation	1	.437	-.306	.447	-.140	.449
	Sig. (2-tailed)		.156	.334	.145	.664	.143
	N	12	12	12	12	12	12
i8	Pearson Correlation	.437	1	.252	.234	.346	.370
	Sig. (2-tailed)	.156		.429	.463	.270	.236
	N	12	12	12	12	12	12
i9	Pearson Correlation	-.306	.252	1	.258	.606*	-.324
	Sig. (2-tailed)	.334	.429		.418	.037	.304
	N	12	12	12	12	12	12
i10	Pearson Correlation	.447	.234	.258	1	.097	-.052
	Sig. (2-tailed)	.145	.463	.418		.765	.873
	N	12	12	12	12	12	12
i11	Pearson Correlation	-.140	.346	.606*	.097	1	.134
	Sig. (2-tailed)	.664	.270	.037	.765		.679
	N	12	12	12	12	12	12
i12	Pearson Correlation	.449	.370	-.324	-.052	.134	1
	Sig. (2-tailed)	.143	.236	.304	.873	.679	
	N	12	12	12	12	12	12
i13	Pearson Correlation	.243	.200	.420	.502	.115	.185
	Sig. (2-tailed)	.448	.533	.174	.096	.721	.565
	N	12	12	12	12	12	12
i14	Pearson Correlation	.509	.420	.294	.258	.485	.065
	Sig. (2-tailed)	.091	.174	.353	.418	.110	.841
	N	12	12	12	12	12	12
i15	Pearson Correlation	.284	-.033	.117	.215	.483	.568
	Sig. (2-tailed)	.371	.918	.717	.502	.111	.054
	N	12	12	12	12	12	12
i16	Pearson Correlation	.049	-.120	.252	.234	.462	.185
	Sig. (2-tailed)	.881	.710	.429	.463	.131	.565
	N	12	12	12	12	12	12
i17	Pearson Correlation	.509	.756**	.118	.399	.485	.648*
	Sig. (2-tailed)	.091	.004	.716	.199	.110	.023
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		i7	i8	i9	i10	i11	i12
i18	Pearson Correlation	-.176	.049	.306	-.041	.140	.225
	Sig. (2-tailed)	.583	.881	.334	.900	.664	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i19	Pearson Correlation	.102	.084	.294	.539	.243	-.324
	Sig. (2-tailed)	.753	.795	.353	.070	.448	.304
	N	12	12	12	12	12	12
i20	Pearson Correlation	.294	.243	.306	.284	-.140	.000
	Sig. (2-tailed)	.353	.448	.334	.371	.664	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i21	Pearson Correlation	.049	-.120	.252	-.033	.000	.185
	Sig. (2-tailed)	.881	.710	.429	.918	1.000	.565
	N	12	12	12	12	12	12
i22	Pearson Correlation	.509	.420	.118	.539	.243	.454
	Sig. (2-tailed)	.091	.174	.716	.070	.448	.138
	N	12	12	12	12	12	12
i23	Pearson Correlation	.383	.496	.158	.289	.521	.348
	Sig. (2-tailed)	.219	.101	.624	.361	.083	.268
	N	12	12	12	12	12	12
i24	Pearson Correlation	.059	.243	.306	.122	.140	-.225
	Sig. (2-tailed)	.856	.448	.334	.706	.664	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i25	Pearson Correlation	.243	.200	-.084	.368	-.115	.185
	Sig. (2-tailed)	.448	.533	.795	.239	.721	.565
	N	12	12	12	12	12	12
i26	Pearson Correlation	.674*	.185	.065	.258	.401	.357
	Sig. (2-tailed)	.016	.565	.841	.417	.197	.254
	N	12	12	12	12	12	12
i27	Pearson Correlation	-.355	-.527	.205	-.016	.338	-.090
	Sig. (2-tailed)	.257	.078	.523	.960	.282	.780
	N	12	12	12	12	12	12
i28	Pearson Correlation	.059	.049	.509	.284	.280	.225
	Sig. (2-tailed)	.856	.881	.091	.371	.378	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i29	Pearson Correlation	.102	.084	-.412	-.023	-.121	.454
	Sig. (2-tailed)	.753	.795	.184	.942	.707	.138
	N	12	12	12	12	12	12
i30	Pearson Correlation	.225	.000	.259	.413	.134	-.071
	Sig. (2-tailed)	.483	1.000	.416	.182	.679	.825
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		i13	i14	i15	i16	i17	i18
i1	Pearson Correlation	.490	.086	.342	.490	.086	.297
	Sig. (2-tailed)	.106	.791	.277	.106	.791	.348
	N	12	12	12	12	12	12
i2	Pearson Correlation	.410	.041	.310	.644*	.533	.497
	Sig. (2-tailed)	.186	.899	.326	.024	.074	.100
	N	12	12	12	12	12	12
i3	Pearson Correlation	.176	.041	.310	.176	.533	.497
	Sig. (2-tailed)	.585	.899	.326	.585	.074	.100
	N	12	12	12	12	12	12
i4	Pearson Correlation	.176	.041	.310	.644*	.533	.213
	Sig. (2-tailed)	.585	.899	.326	.024	.074	.506
	N	12	12	12	12	12	12
i5	Pearson Correlation	-.059	.041	-.278	.176	.287	.213
	Sig. (2-tailed)	.857	.899	.382	.585	.366	.506
	N	12	12	12	12	12	12
i6	Pearson Correlation	.245	.343	.342	.000	.600*	.000
	Sig. (2-tailed)	.443	.275	.277	1.000	.039	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i7	Pearson Correlation	.243	.509	.284	.049	.509	-.176
	Sig. (2-tailed)	.448	.091	.371	.881	.091	.583
	N	12	12	12	12	12	12
i8	Pearson Correlation	.200	.420	-.033	-.120	.756**	.049
	Sig. (2-tailed)	.533	.174	.918	.710	.004	.881
	N	12	12	12	12	12	12
i9	Pearson Correlation	.420	.294	.117	.262	.118	.306
	Sig. (2-tailed)	.174	.353	.717	.429	.716	.334
	N	12	12	12	12	12	12
i10	Pearson Correlation	.502	.258	.215	.234	.399	-.041
	Sig. (2-tailed)	.096	.418	.502	.463	.199	.900
	N	12	12	12	12	12	12
i11	Pearson Correlation	.115	.485	.483	.462	.485	.140
	Sig. (2-tailed)	.721	.110	.111	.131	.110	.664
	N	12	12	12	12	12	12
i12	Pearson Correlation	.185	.065	.568	.185	.648*	.225
	Sig. (2-tailed)	.565	.841	.054	.565	.023	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i13	Pearson Correlation	1	-.084	.502	.040	.420	.631*
	Sig. (2-tailed)		.795	.096	.902	.174	.028
	N	12	12	12	12	12	12
i14	Pearson Correlation	-.084	1	.258	.420	.294	-.306
	Sig. (2-tailed)	.795		.418	.174	.353	.334
	N	12	12	12	12	12	12
i15	Pearson Correlation	.502	.258	1	.368	.399	.264
	Sig. (2-tailed)	.096	.418		.239	.199	.371
	N	12	12	12	12	12	12
i16	Pearson Correlation	.040	.420	.368	1	.252	.049
	Sig. (2-tailed)	.902	.174	.239		.429	.881
	N	12	12	12	12	12	12
i17	Pearson Correlation	.420	.294	.399	.252	1	.306
	Sig. (2-tailed)	.174	.353	.199	.429		.334
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		i13	i14	i15	i16	i17	i18
i18	Pearson Correlation	.631*	-.306	.284	.049	.306	1
	Sig. (2-tailed)	.028	.334	.371	.881	.334	
	N	12	12	12	12	12	12
i19	Pearson Correlation	.252	.118	-.023	.252	.294	-.102
	Sig. (2-tailed)	.429	.716	.942	.429	.353	.753
	N	12	12	12	12	12	12
i20	Pearson Correlation	.631*	.102	-.041	.243	.306	.529
	Sig. (2-tailed)	.028	.753	.900	.448	.334	.077
	N	12	12	12	12	12	12
i21	Pearson Correlation	.520	-.084	.368	.040	.084	.825**
	Sig. (2-tailed)	.083	.795	.239	.902	.795	.001
	N	12	12	12	12	12	12
i22	Pearson Correlation	.588*	.118	.399	.252	.824**	.509
	Sig. (2-tailed)	.044	.716	.199	.429	.001	.091
	N	12	12	12	12	12	12
i23	Pearson Correlation	.496	.347	.441	.318	.726**	.383
	Sig. (2-tailed)	.101	.269	.152	.318	.007	.219
	N	12	12	12	12	12	12
i24	Pearson Correlation	.049	.102	-.365	.243	.306	.294
	Sig. (2-tailed)	.881	.753	.243	.448	.334	.353
	N	12	12	12	12	12	12
i25	Pearson Correlation	.520	-.084	.100	.200	.420	.243
	Sig. (2-tailed)	.083	.795	.756	.533	.174	.448
	N	12	12	12	12	12	12
i26	Pearson Correlation	.370	.648*	.723**	.370	.454	.000
	Sig. (2-tailed)	.236	.023	.006	.236	.138	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i27	Pearson Correlation	.176	-.041	.376	.644*	-.041	.497
	Sig. (2-tailed)	.565	.899	.229	.024	.899	.100
	N	12	12	12	12	12	12
i28	Pearson Correlation	.631*	.102	.447	.437	.306	.765**
	Sig. (2-tailed)	.028	.753	.145	.156	.334	.004
	N	12	12	12	12	12	12
i29	Pearson Correlation	.252	-.412	.117	.084	.471	.306
	Sig. (2-tailed)	.429	.184	.717	.795	.123	.334
	N	12	12	12	12	12	12
i30	Pearson Correlation	.370	-.065	.258	.000	.259	.225
	Sig. (2-tailed)	.236	.841	.417	1.000	.416	.483
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		i19	i20	i21	i22	i23	i24
i1	Pearson Correlation	.600*	.594*	.245	.343	.184	.297
	Sig. (2-tailed)	.039	.042	.443	.275	.567	.348
	N	12	12	12	12	12	12
i2	Pearson Correlation	.287	.497	.176	.533	.418	.213
	Sig. (2-tailed)	.366	.100	.585	.074	.176	.506
	N	12	12	12	12	12	12
i3	Pearson Correlation	-.205	.213	.176	.287	.418	-.071
	Sig. (2-tailed)	.523	.506	.585	.366	.176	.826
	N	12	12	12	12	12	12
i4	Pearson Correlation	.041	.213	.176	.533	.154	.213
	Sig. (2-tailed)	.899	.506	.585	.074	.633	.506
	N	12	12	12	12	12	12
i5	Pearson Correlation	.533	.213	.176	.533	-.110	.781**
	Sig. (2-tailed)	.074	.506	.585	.074	.734	.003
	N	12	12	12	12	12	12
i6	Pearson Correlation	.600*	.000	.000	.600*	.184	.297
	Sig. (2-tailed)	.039	1.000	1.000	.039	.567	.348
	N	12	12	12	12	12	12
i7	Pearson Correlation	.102	.294	.049	.509	.383	.059
	Sig. (2-tailed)	.753	.353	.881	.091	.219	.856
	N	12	12	12	12	12	12
i8	Pearson Correlation	.084	.243	-.120	.420	.496	.243
	Sig. (2-tailed)	.795	.448	.710	.174	.101	.448
	N	12	12	12	12	12	12
i9	Pearson Correlation	.294	.306	.252	.118	.158	.306
	Sig. (2-tailed)	.353	.334	.429	.716	.624	.334
	N	12	12	12	12	12	12
i10	Pearson Correlation	.539	.284	-.033	.539	.289	.122
	Sig. (2-tailed)	.070	.371	.918	.070	.361	.706
	N	12	12	12	12	12	12
i11	Pearson Correlation	.243	-.140	.000	.243	.521	.140
	Sig. (2-tailed)	.448	.664	1.000	.448	.083	.664
	N	12	12	12	12	12	12
i12	Pearson Correlation	-.324	.000	.185	.454	.348	-.225
	Sig. (2-tailed)	.304	1.000	.565	.138	.268	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i13	Pearson Correlation	.252	.631*	.520	.588*	.496	.049
	Sig. (2-tailed)	.429	.028	.083	.044	.101	.881
	N	12	12	12	12	12	12
i14	Pearson Correlation	.118	.102	-.084	.118	.347	.102
	Sig. (2-tailed)	.716	.753	.795	.716	.269	.753
	N	12	12	12	12	12	12
i15	Pearson Correlation	-.023	-.041	.368	.399	.441	-.365
	Sig. (2-tailed)	.942	.900	.239	.199	.152	.243
	N	12	12	12	12	12	12
i16	Pearson Correlation	.252	.243	.040	.252	.316	.243
	Sig. (2-tailed)	.429	.448	.902	.429	.318	.448
	N	12	12	12	12	12	12
i17	Pearson Correlation	.294	.306	.084	.824**	.726**	.306
	Sig. (2-tailed)	.353	.334	.795	.001	.007	.334
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		i19	i20	i21	i22	i23	i24
i18	Pearson Correlation	-.102	.529	.825**	.509	.383	.294
	Sig. (2-tailed)	.753	.077	.001	.091	.219	.353
	N	12	12	12	12	12	12
i19	Pearson Correlation	1	.306	-.252	.471	.158	.509
	Sig. (2-tailed)		.334	.429	.123	.624	.091
	N	12	12	12	12	12	12
i20	Pearson Correlation	.306	1	.437	.509	.383	.529
	Sig. (2-tailed)	.334		.156	.091	.219	.077
	N	12	12	12	12	12	12
i21	Pearson Correlation	-.252	.437	1	.420	.135	.243
	Sig. (2-tailed)	.429	.156		.174	.675	.448
	N	12	12	12	12	12	12
i22	Pearson Correlation	.471	.509	.420	1	.537	.509
	Sig. (2-tailed)	.123	.091	.174		.072	.091
	N	12	12	12	12	12	12
i23	Pearson Correlation	.158	.383	.135	.537	1	.164
	Sig. (2-tailed)	.624	.219	.675	.072		.610
	N	12	12	12	12	12	12
i24	Pearson Correlation	.509	.529	.243	.509	.164	1
	Sig. (2-tailed)	.091	.077	.448	.091	.610	
	N	12	12	12	12	12	12
i25	Pearson Correlation	.420	.631*	-.120	.420	.496	.049
	Sig. (2-tailed)	.174	.028	.710	.174	.101	.881
	N	12	12	12	12	12	12
i26	Pearson Correlation	.259	.225	.185	.454	.557	.000
	Sig. (2-tailed)	.416	.483	.565	.138	.060	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i27	Pearson Correlation	.205	.213	.410	.205	.242	.213
	Sig. (2-tailed)	.523	.506	.186	.523	.448	.506
	N	12	12	12	12	12	12
i28	Pearson Correlation	-.102	.529	.825**	.509	.383	.294
	Sig. (2-tailed)	.753	.077	.001	.091	.219	.353
	N	12	12	12	12	12	12
i29	Pearson Correlation	.294	.306	-.084	.471	.347	.102
	Sig. (2-tailed)	.353	.334	.795	.123	.269	.753
	N	12	12	12	12	12	12
i30	Pearson Correlation	.648*	.225	.370	.648*	-.070	.449
	Sig. (2-tailed)	.023	.483	.236	.023	.830	.143
	N	12	12	12	12	12	12

Correlations

		i25	i26	i27	i28	i29	i30
i1	Pearson Correlation	.490	.472	.598*	.297	.343	.472
	Sig. (2-tailed)	.106	.121	.040	.348	.275	.121
	N	12	12	12	12	12	12
i2	Pearson Correlation	.644*	.090	.543	.497	.533	.090
	Sig. (2-tailed)	.024	.780	.068	.100	.074	.780
	N	12	12	12	12	12	12
i3	Pearson Correlation	.410	.090	.200	.213	.533	.181
	Sig. (2-tailed)	.186	.780	.533	.506	.074	.574
	N	12	12	12	12	12	12
i4	Pearson Correlation	.176	.090	.200	.497	.287	.090
	Sig. (2-tailed)	.585	.780	.533	.100	.366	.780
	N	12	12	12	12	12	12
i5	Pearson Correlation	-.059	-.181	.200	.213	.041	.632*
	Sig. (2-tailed)	.857	.574	.533	.506	.899	.027
	N	12	12	12	12	12	12
i6	Pearson Correlation	.000	.472	-.120	.000	.086	.756**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.121	.711	1.000	.791	.004
	N	12	12	12	12	12	12
i7	Pearson Correlation	.243	.674*	-.355	.059	.102	.225
	Sig. (2-tailed)	.448	.016	.257	.856	.753	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i8	Pearson Correlation	.200	.185	-.527	.049	.084	.000
	Sig. (2-tailed)	.533	.565	.078	.881	.795	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i9	Pearson Correlation	-.084	.065	.205	.509	-.412	.259
	Sig. (2-tailed)	.795	.841	.523	.091	.184	.416
	N	12	12	12	12	12	12
i10	Pearson Correlation	.368	.258	-.016	.284	-.023	.413
	Sig. (2-tailed)	.239	.417	.960	.371	.942	.182
	N	12	12	12	12	12	12
i11	Pearson Correlation	-.115	.401	.338	.280	-.121	.134
	Sig. (2-tailed)	.721	.197	.282	.378	.707	.679
	N	12	12	12	12	12	12
i12	Pearson Correlation	.185	.357	-.090	.225	.454	-.071
	Sig. (2-tailed)	.565	.254	.780	.483	.138	.825
	N	12	12	12	12	12	12
i13	Pearson Correlation	.520	.370	.176	.531*	.252	.370
	Sig. (2-tailed)	.083	.236	.555	.028	.429	.236
	N	12	12	12	12	12	12
i14	Pearson Correlation	-.084	.648*	-.041	.102	-.412	.085
	Sig. (2-tailed)	.795	.023	.899	.753	.184	.841
	N	12	12	12	12	12	12
i15	Pearson Correlation	.100	.723**	.376	.447	.117	.258
	Sig. (2-tailed)	.756	.008	.229	.145	.717	.417
	N	12	12	12	12	12	12
i16	Pearson Correlation	.200	.370	.644*	.437	.084	.000
	Sig. (2-tailed)	.533	.236	.024	.156	.795	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i17	Pearson Correlation	.420	.454	-.041	.306	.471	.259
	Sig. (2-tailed)	.174	.138	.899	.334	.123	.416
	N	12	12	12	12	12	12

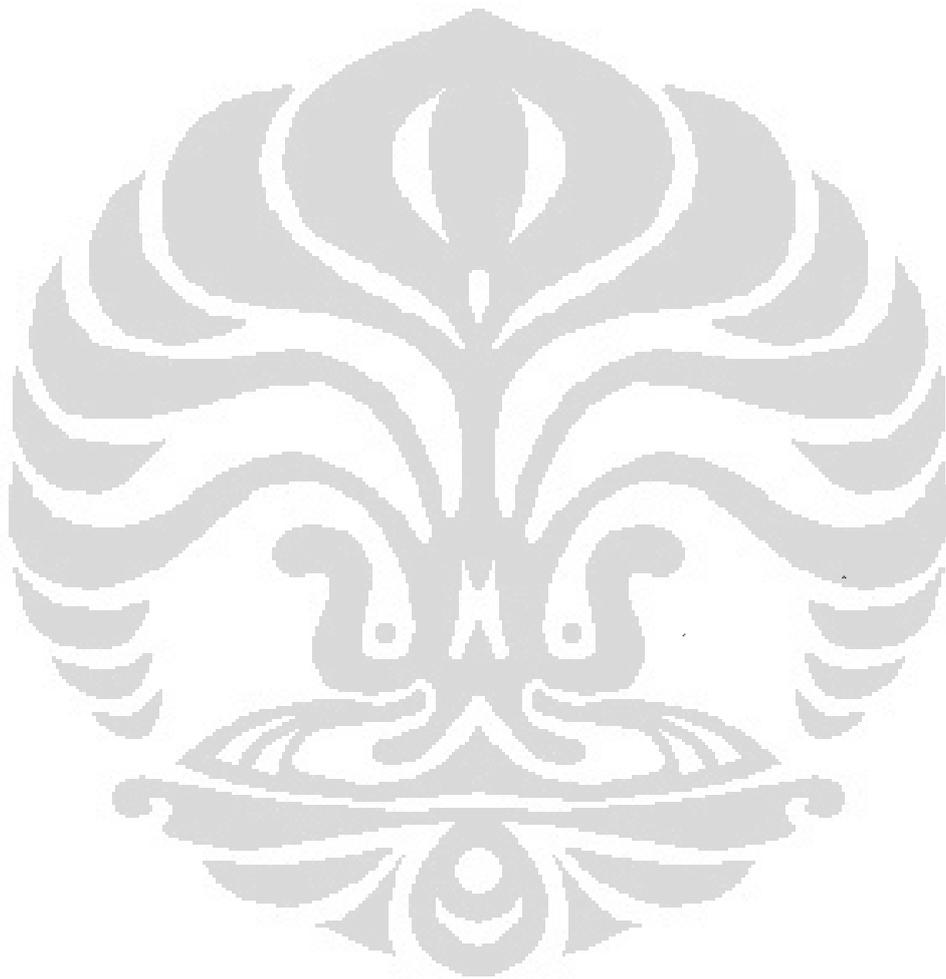
Correlations

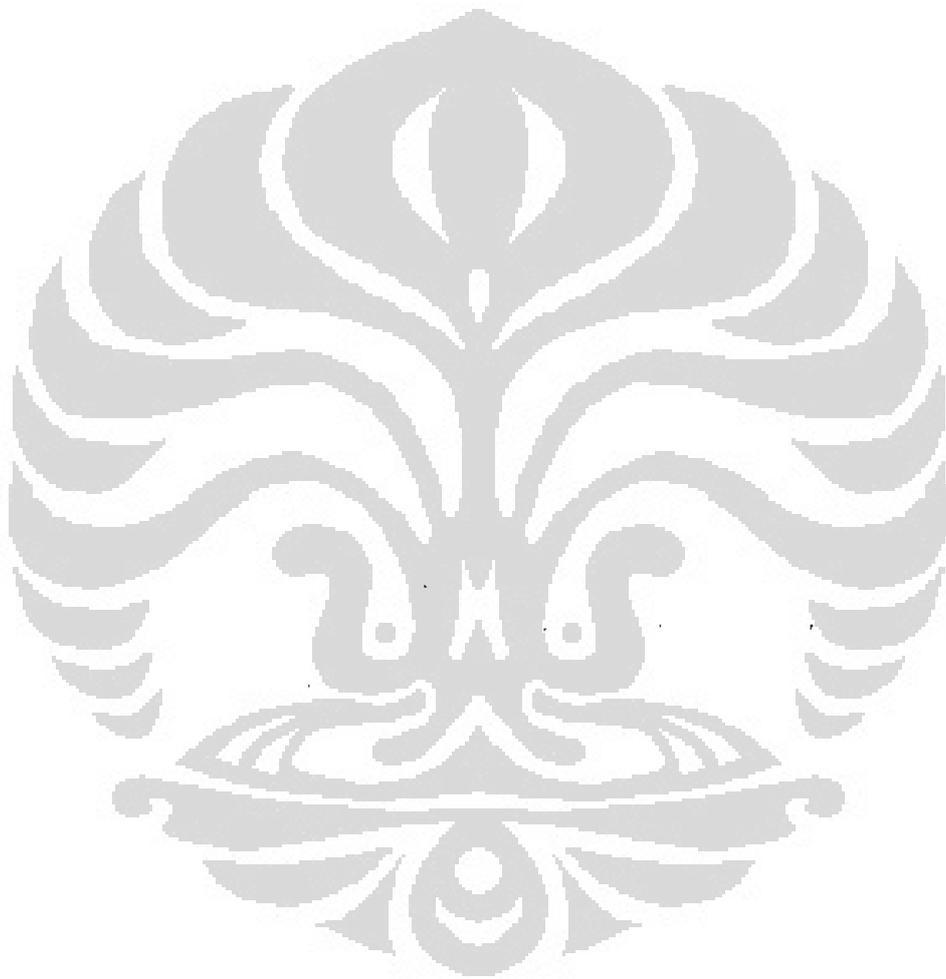
		i25	i26	i27	i28	i29	i30
i18	Pearson Correlation	.243	.000	.497	.765**	.306	.225
	Sig. (2-tailed)	.448	1.000	.100	.004	.334	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i19	Pearson Correlation	.420	.259	.205	-.102	.294	.648*
	Sig. (2-tailed)	.174	.416	.523	.753	.353	.023
	N	12	12	12	12	12	12
i20	Pearson Correlation	.631*	.225	.213	.529	.306	.225
	Sig. (2-tailed)	.028	.483	.506	.077	.334	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i21	Pearson Correlation	-.120	.185	.410	.825**	-.084	.370
	Sig. (2-tailed)	.710	.565	.186	.001	.795	.236
	N	12	12	12	12	12	12
i22	Pearson Correlation	.420	.454	.205	.509	.471	.648*
	Sig. (2-tailed)	.174	.138	.523	.091	.123	.023
	N	12	12	12	12	12	12
i23	Pearson Correlation	.496	.557	.242	.383	.347	-.070
	Sig. (2-tailed)	.101	.060	.448	.219	.269	.830
	N	12	12	12	12	12	12
i24	Pearson Correlation	.049	.000	.213	.294	.102	.449
	Sig. (2-tailed)	.881	1.000	.506	.353	.753	.143
	N	12	12	12	12	12	12
i25	Pearson Correlation	1	.185	.176	.049	.756**	.000
	Sig. (2-tailed)		.565	.585	.881	.004	1.000
	N	12	12	12	12	12	12
i26	Pearson Correlation	.185	1	.181	.225	.065	.357
	Sig. (2-tailed)	.565		.574	.483	.841	.254
	N	12	12	12	12	12	12
i27	Pearson Correlation	.176	.181	1	.497	.205	.181
	Sig. (2-tailed)	.585	.574		.100	.523	.574
	N	12	12	12	12	12	12
i28	Pearson Correlation	.049	.225	.497	1	-.102	.225
	Sig. (2-tailed)	.881	.483	.100		.753	.483
	N	12	12	12	12	12	12
i29	Pearson Correlation	.756**	.065	.205	-.102	1	.065
	Sig. (2-tailed)	.004	.841	.523	.753		.841
	N	12	12	12	12	12	12
i30	Pearson Correlation	.000	.357	.181	.225	.065	1
	Sig. (2-tailed)	1.000	.254	.574	.483	.841	
	N	12	12	12	12	12	12

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

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

Lampiran 8. Tabel Uji Reliabilitas Tingkat Pentingnya





Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	12	100.0

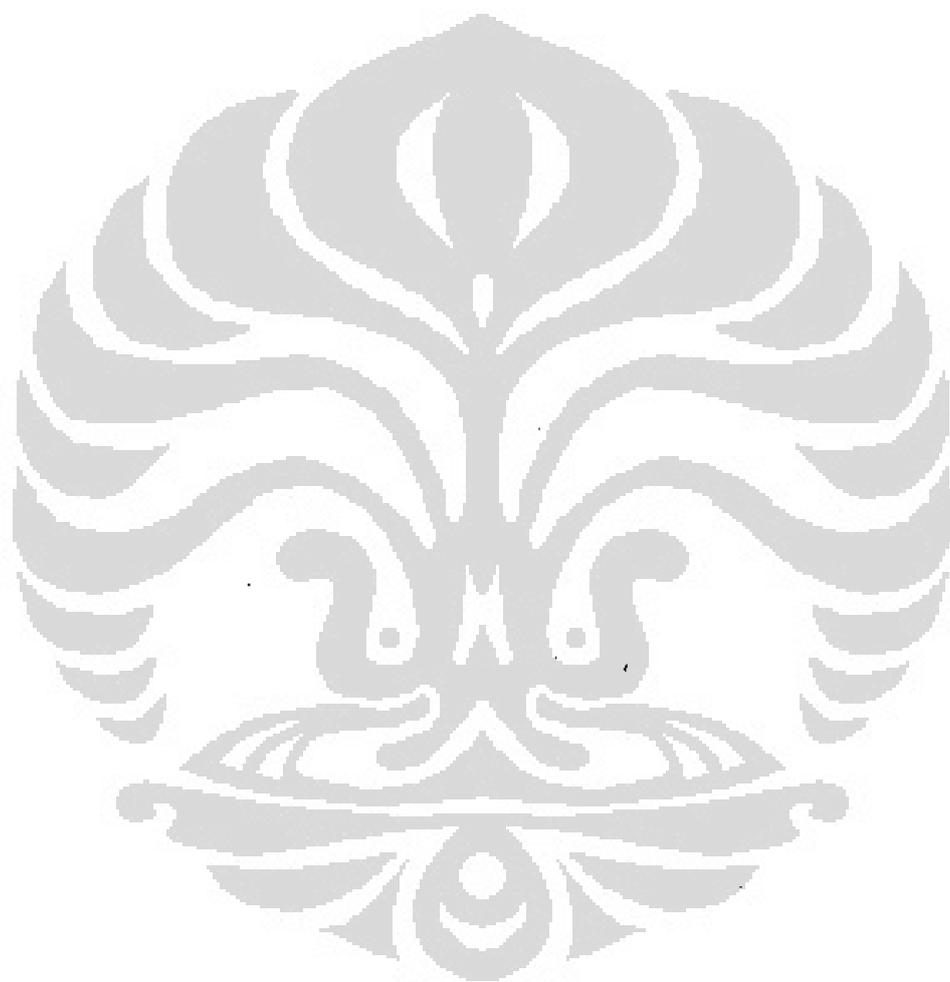
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

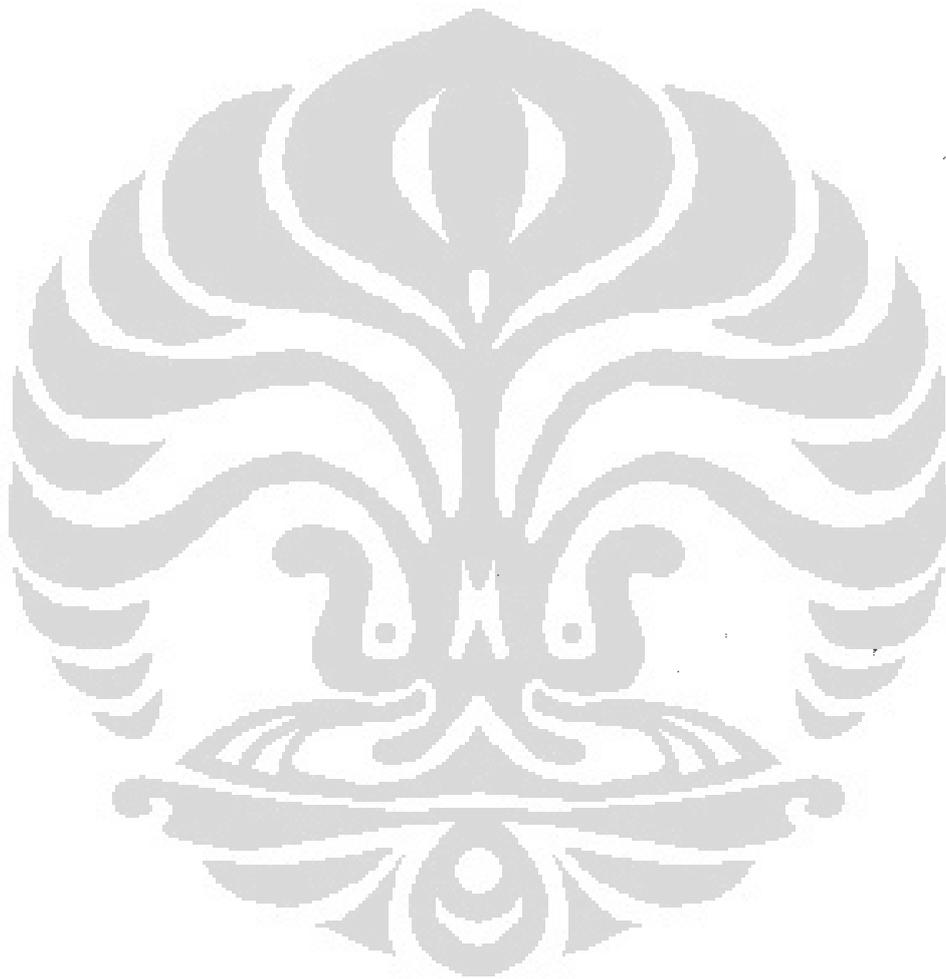
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	30

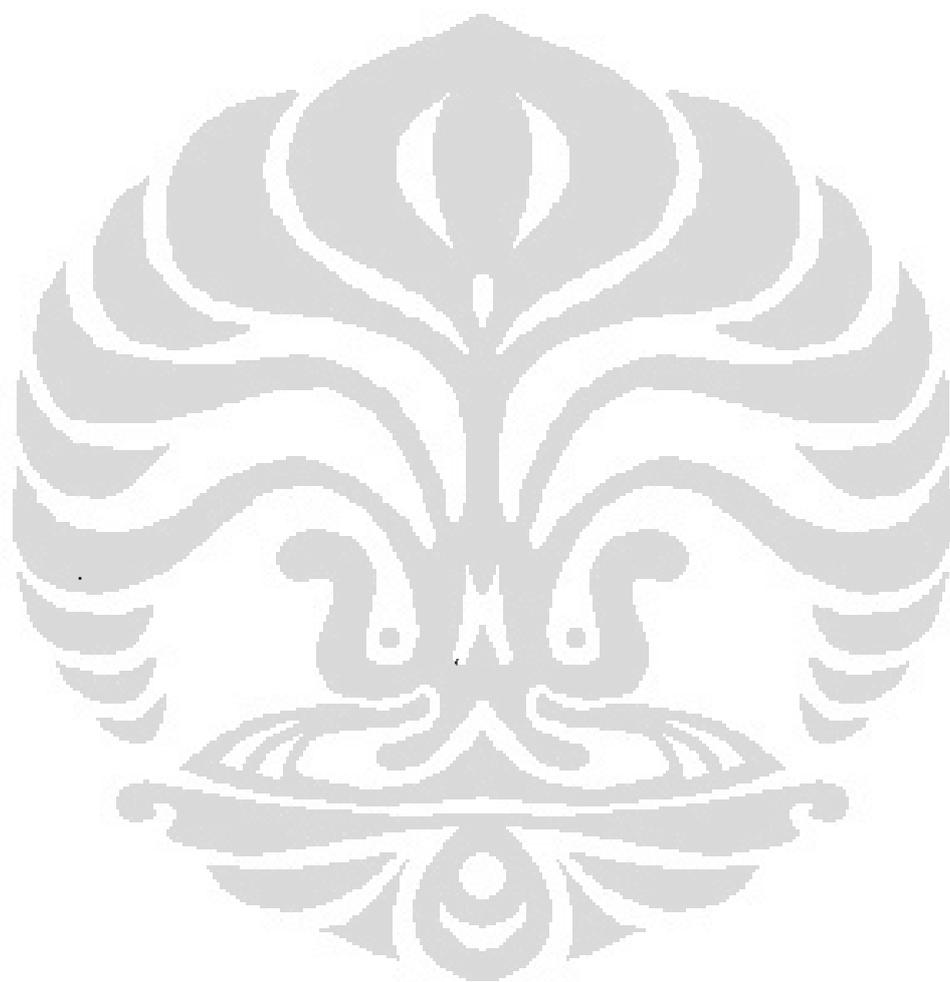
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	85.6867	150.606	.609	.908
x2	85.7500	154.023	.444	.910
x3	85.7500	150.023	.677	.907
x4	86.1667	153.242	.394	.911
x5	86.0000	153.636	.505	.909
x6	85.8333	153.970	.484	.910
x7	85.8333	154.697	.439	.910
x8	85.9167	151.174	.736	.907
x9	85.9167	147.538	.604	.907
x10	85.9167	155.356	.448	.910
x11	85.7500	155.114	.381	.911
x12	85.7500	154.386	.423	.910
x13	86.0000	152.364	.370	.912
x14	86.0000	150.909	.675	.907
x15	85.8333	154.697	.361	.911
x16	86.1667	151.061	.500	.909
x17	85.9167	151.174	.396	.912
x18	86.0000	143.818	.625	.903
x19	86.0000	153.273	.375	.911
x20	85.7500	155.841	.435	.910
x21	86.2500	149.841	.544	.908
x22	85.8333	155.242	.406	.911
x23	86.0833	152.447	.394	.911
x24	86.0000	148.000	.503	.910
x25	86.0000	155.455	.524	.910
x26	85.9167	151.538	.570	.908
x27	86.1667	150.879	.508	.909
x28	86.0000	153.273	.527	.909
x29	86.3333	152.061	.431	.910
x30	86.0833	152.083	.410	.911



Lampiran 9. Tabel Uji Reliabilitas Tingkat Kemampuan Aktual





Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	48.0
	Excluded ^a	13	52.0
	Total	25	100.0

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

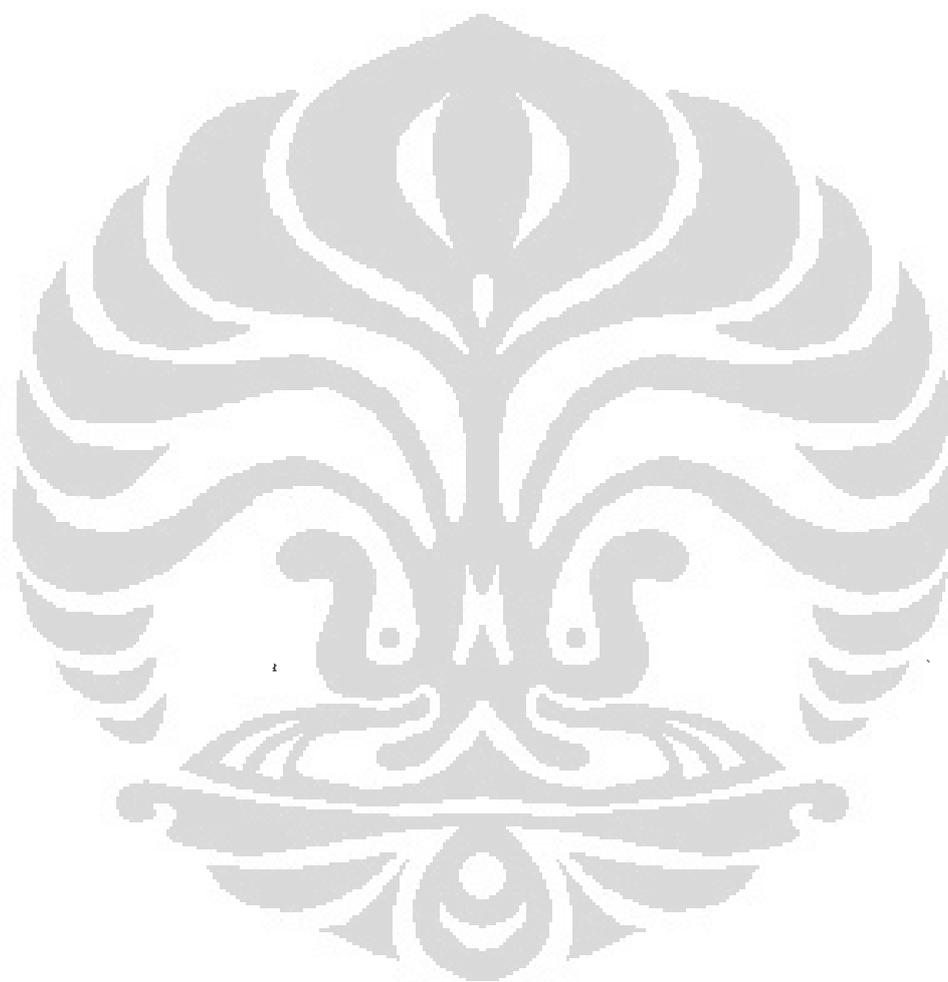
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.914	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	85.5000	157.364	.555	.910
A2	85.4167	156.265	.586	.910
A3	85.5833	159.356	.478	.911
A4	85.7500	158.932	.358	.914
A5	85.7500	156.568	.414	.913
A6	85.6667	156.606	.723	.909
A7	85.5000	159.727	.421	.912
A8	85.6667	159.333	.429	.912
A9	86.0000	153.455	.620	.909
A10	85.9167	158.083	.415	.912
A11	85.7500	154.386	.457	.912
A12	85.5000	161.727	.396	.913
A13	85.9167	154.447	.589	.910
A14	85.7500	160.750	.394	.913
A15	86.0000	153.455	.620	.909
A16	85.6667	160.242	.476	.912
A17	85.7500	150.750	.738	.907
A18	85.7500	160.386	.554	.911
A19	85.9167	158.083	.415	.912
A20	85.8333	157.788	.391	.913
A21	85.8333	157.061	.423	.913
A22	85.6667	150.242	.716	.907
A23	85.7500	160.386	.554	.911
A24	85.6667	157.697	.347	.914
A25	85.5833	159.902	.445	.912
A26	85.5000	159.727	.421	.912
A27	85.6667	160.242	.476	.912
A28	85.8333	157.061	.423	.913
A29	85.5833	159.902	.445	.912
A30	85.6667	150.242	.716	.907

Lampiran 10. Tabel Uji Reliabilitas Tingkat Kemampuan Ideal



Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	12	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	12	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
i1	93.9167	108.992	.536	.905
i2	93.8333	107.061	.697	.903
i3	93.8333	110.333	.384	.907
i4	93.8333	109.061	.504	.905
i5	93.8333	110.879	.333	.908
i6	93.9167	109.174	.518	.905
i7	94.0000	110.000	.335	.908
i8	94.0000	108.727	.347	.908
i9	94.0833	108.992	.350	.908
i10	94.1667	105.606	.450	.907
i11	94.2500	104.386	.434	.908
i12	93.9167	109.538	.351	.908
i13	94.0000	104.364	.638	.903
i14	94.0000	108.364	.464	.906
i15	94.1667	104.697	.502	.905
i16	94.0000	106.727	.479	.906
i17	94.0833	102.992	.772	.900
i18	94.0000	108.000	.493	.905
i19	94.0833	107.902	.425	.906
i20	94.0000	107.091	.565	.904
i21	94.0000	108.727	.347	.908
i22	94.0833	101.720	.864	.899
i23	94.1667	105.424	.647	.903
i24	94.0000	109.455	.377	.907
i25	94.0000	107.273	.442	.906
i26	93.9167	106.811	.558	.904
i27	94.1667	110.515	.367	.907
i28	94.0000	106.545	.609	.904
i29	94.0833	109.538	.313	.908
i30	93.9167	108.083	.461	.906

