



UNIVERSITAS INDONESIA

**ANALISIS STANDAR KOMPETENSI PENYIDIK INTERDIKSI
DALAM PEMBERANTASAN PEREDARAN GELAP NARKOTIKA
DAN PREKURSOR NARKOTIKA JARINGAN SINDIKAT
DALAM DAN LUAR NEGERI**

TESIS

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si)
dalam Kajian Stratejik Penanganan Narkoba Program Studi Kajian Ketahanan
Nasional Program PascaSarjana Universitas Indonesia**

**AGUNG RAMOS P SINAGA
0906505445**

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PENANGANAN NARKOBA
JAKARTA
JULI 2011**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

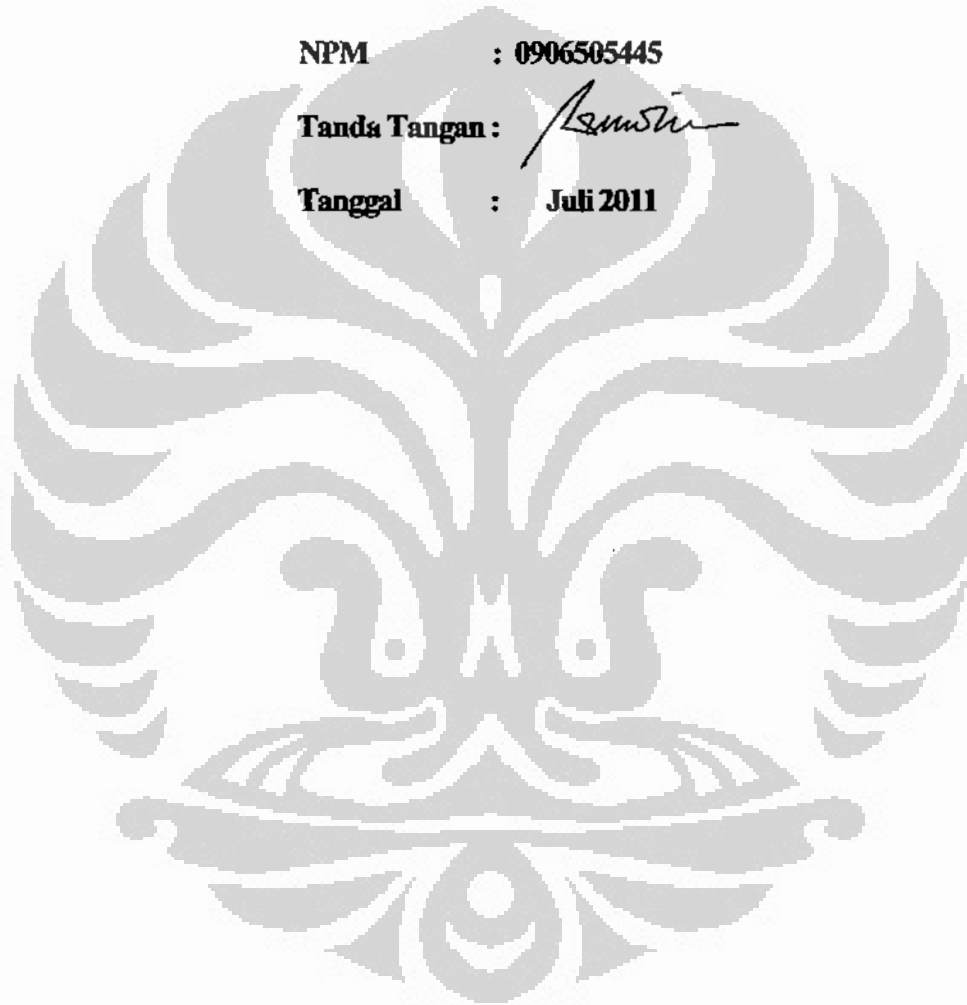
Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Agung Ramos P Sinaga

NPM : 0906505445

Tanda Tangan : 

Tanggal : Juli 2011




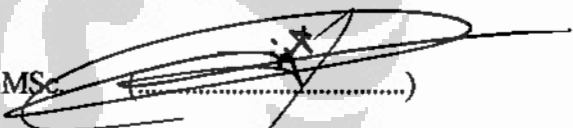
HALAMAN PENGESAHAN

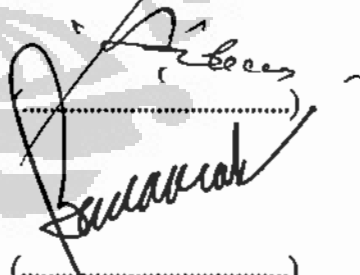
Tesis ini diajukan oleh :
Nama : Agung Ramos P Sinaga
NPM : 0906505445
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Judul Tesis : Analisis Standar Kompetensi Penyidik Interdiksi
Dalam Pemberantasan Peredaran Gelap Narkotika Dan
Prekursor Narkotika Jaringan Sindikat Dalam
Dan Luar Negeri

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

DEWAN PENGUJI

Pembimbing I : Prof. Dr. Chandra Wijaya, Msi., MM (.....) 

Pembimbing II : Drs. Nicolaus Eko R., Pg.D., MSc (.....) 

Ketua Sidang : Dr.dr.Hadiman,SH,MSc (.....) 

Penguji : Dr. Benny J. Mamoto, SH., Msi. (.....)

Ditetapkan di : Jakarta

Tanggal : Juli 2011

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkah dan karunianya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul : ANALISIS STANDAR KOMPETENSI PENYIDIK INTERDIKSI DALAM PEMBERANTASAN PEREDARAN GELAP NARKOTIKA DAN PREKURSOR NARKOTIKA JARINGAN SINDIKAT DALAM DAN LUAR NEGERI : Studi Kasus Penyidik Interdiksi di Direktorat Interdiksi Deputi Pemberantasan Badan Narkotika Nasional.

Di dalam penyelesaian penulisan tesis ini, tidak sedikit kesulitan yang dihadapi penulis. Namun berkat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak sehingga selesailah tesis yang jauh dari sempurna ini. Untuk itu penulis sampaikan banyak terimakasih kepada :

- (1) Prof. Dr. Chandra Wijaya, MSi, MM selaku PLH Ketua Program Pascasarjana Universitas Indonesia dan Pembimbing Tesis;
- (2) Komjen (Pol) Drs. Gories Mere selaku Kepala Badan Narkotika Nasional;
- (3) Brigjen (Pol) Nicholaus Eko, PGD, MSc selaku Pembimbing Tesis;
- (4) Dr. dr. H. Hadiman, SH., MSc. Selaku Koordinator Program Kajian Strategik Penanganan Narkoba dan Ketua Sidang Tesis;
- (5) Brigjen (Pol) Dr. Benny J Marnoto, SH., MSi Selaku Narasumber dan Penguji;
- (6) Irjen (Pol) Drs. Thomas Tommy Sagiman, Deputi Pemberantasan BNN selaku narasumber dalam penelitian ini;
- (7) Prof. Dr. Tubagus Ronny R Nitibaskara selaku Ketua Program Studi Kajian Ketahanan Nasional;
- (8) Rekan-rekan seangkatan, yang telah bersama-sama selama dalam masa perkuliahan;
- (9) Orangtua, Istriku Purada, anak-anakku Athalia, Bennedict dan Gabe, terima kasih untuk doa dan dukungannya;
- (10) Staf Sekretariat Program Pascasarjana Kajian Ketahanan Nasional;

- (11) Pihak Penyidik Direktorat Interdiksi yang telah banyak membantu dalam usaha memberikan data yang diperlukan penulis.
- (12) Pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, penulis haturkan terima kasih.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Juli 2011



Agung Ramos P Sinaga

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

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

Nama : Agung Ramos P Sinaga
NPM / NIP : 0906505445
Program Studi : Kajian Ketahanan Nasional
Kekhususan : Kajian Stratejik Penanganan Narkoba
Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Analisis Standar Kompetensi Penyidik Interdiksi Dalam Pemberatasan Peredaran Gelap Narkotika Dan Prekursor Narkotika Jaringan Sindikat Dalam Dan Luar Negeri.** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal : Juli 2011

Yang menyatakan


(Agung Ramos P Sinaga)

ABSTRAK

Nama : Agung Ramos P Sinaga
NPM : 0906505445
Program studi : Ketahanan Nasional
Kajian : Strategik Penanganan Narkoba
Judul : ANALYSIS OF COMPETENCE STANDARDS IN COMBATING INVESTIGATOR INTERDICTION OF NARCOTICS AND NARCOTICS PRECURSORS SYNDICATE CIRCULATION IN DOMESTIC AND OVERSEAS: A Study Case of Investigator's Interdiction in the Directorate of Interdiction Deputy of Eradication BNN.

This research is conducted with the background that there is still low result of the dismantling of narcotics and narcotic precursors syndicate network, in which the competence and the training of interdiction personnel are part of the problems. This research is a study using a quantitative approach to measure actual competency gaps and ideal investigator to identify the needs for improving and narrow the gap through training effort. By mapping the competencies, we can identify the necessity of improvement of the competency gaps through training, and for doing the right training to the competency gaps, we need Training Needs Analysis.

The analysis of actual and ideal competency gaps in the study, researchers used the T test analysis tools, and to identify training needs, researchers used a model of training needs analysis Mc Cann. Methods of data collection and information is done by filling the questionnaire from respondent consist of the Main Investigator, Associate, Junior and Primary Investigator.

The results of the analysis of investigator competency interdiction, is that there is a significant gap of some competence, in the the various levels of investigator that can minimize through training. To minimize the competency gaps that vary, we need a required priority scale of training according to level of mastery and the result of Focus Group Discussion (FGD).

Keywords:

Competence, Training, Training Need Assesment

ABSTRAK

Nama : Agung Ramos P Sinaga
NPM : 0906505445
Program studi : Kejahanan Nasional
Kajian : Strategik Penanganan Narkoba
Judul : ANALISIS STANDAR KOMPETENSI PENYIDIK INTERDIKSI
DALAM PEMBERANTASAN PEREDARAN GELAP
NARKOTIKA DAN PREKURSOR NARKOTIKA JARINGAN
SINDIKAT DALAM DAN LUAR NEGERI : Studi Kasus Penyidik
Interdiksi di Direktorat Interdiksi Deputi Pemberantasan BNN

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya pengungkapan jaringan sindikat narkoba dan prekursor narkoba di dalam negeri dan luar negeri, dimana kompetensi dan pelatihan penyidik interdiksi merupakan bagian dari permasalahan. Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan mengukur kesenjangan kompetensi aktual dan ideal penyidik sehingga dapat diidentifikasi kebutuhan akan peningkatan terhadap kesenjangan kompetensi tersebut melalui pelatihan, dan untuk melakukan pelatihan yang tepat terhadap kesenjangan kompetensi tersebut, diperlukan *Training Needs Analysis* suatu kajian analisis kebutuhan pelatihan.

Analisis terhadap kesenjangan kompetensi aktual dan ideal dalam penelitian ini, peneliti menggunakan alat analisis uji T, dan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan digunakan model analisis kebutuhan pelatihan Mc Cann. Metode pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan pengisian kuesioner terhadap responden yang terdiri dari Penyidik Utama, Madya, Muda dan Penyidik Pratama.

Hasil analisis terhadap kompetensi penyidik Interdiksi, terdapat kesenjangan yang signifikan dari beberapa kompetensi baik dari berbagai tingkatan penyidik yang dapat di minimalkan melalui pelatihan. Untuk meminimalkan kesenjangan kompetensi yang bervariasi tersebut diperlukan skala prioritas pelatihan sesuai dengan tingkat penguasaan kemampuan dan hasil dari *Focus Group Discussion (FGD)*.

Kata kunci :

Kompetensi, Pelatihan, Pengkajian Kebutuhan Pelatihan.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN | iii |
| KATA PENGANTAR | iv |
| LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH | vi |
| ABSTRAK | vii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR TABEL | xviii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xx |
| | |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 5 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.5. Sistematika Penulisan | 6 |

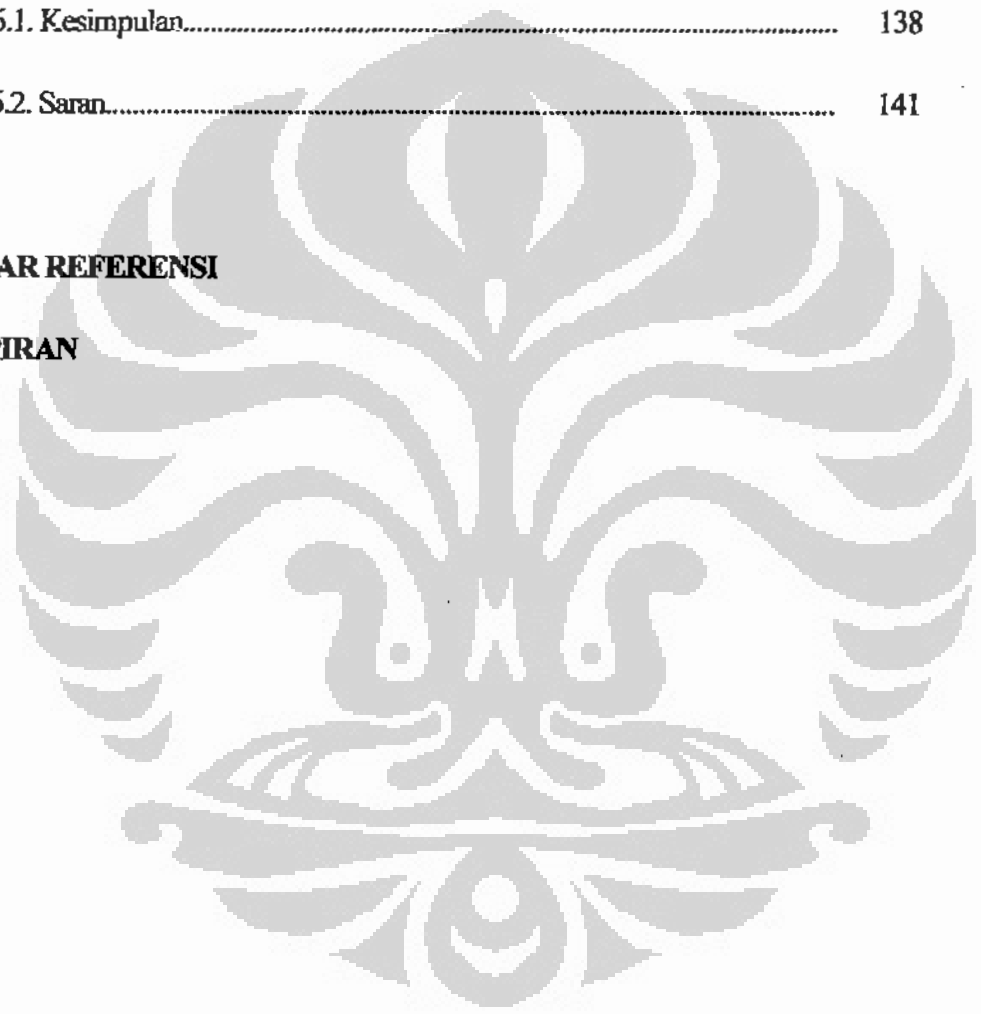
| | |
|---|-----------|
| BAB II. KERANGKA TEORI | 8 |
| 2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia | 8 |
| 2.2. Kompetensi | 11 |
| 2.2.1. Definisi Kompetensi..... | 11 |
| 2.2.2. Pemetaan Kompetensi..... | 19 |
| 2.3. Pelatihan dan Pengembangan..... | 25 |
| 2.3.1. Pelatihan..... | 26 |
| 2.3.2. Pengembangan..... | 28 |
| 2.3.3. Training Needs Assesment (TNA) | 29 |
| 2.4. Penelitian Terdahulu..... | 31 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| 3.1. Metode Penelitian..... | 32 |
| 3.2. Lokasi Penelitian..... | 33 |
| 3.3. Ruang Lingkup Penelitian..... | 33 |
| 3.3.1. Pemetaan Kompetensi..... | 33 |
| 3.3.2. Penyusunan Instrumen Penelitian..... | 34 |
| 3.4. Responden..... | 35 |
| 3.5. Metode Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.5.1. Penelitian Lapangan..... | 36 |
| 3.5.2. Penelitian Kepustakaan..... | 37 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6. Analisa Data..... | 37 |
| 3.7. Metode Pengolahan Data..... | 38 |
| 3.8. Analisa Kebutuhan Pelatihan..... | 39 |
| BAB IV. GAMBARAN UMUM..... | 41 |
| 4.1. Sejarah..... | 41 |
| 4.2. Tugas dan Fungsi..... | 43 |
| 4.2.1. Tugas..... | 43 |
| 4.2.2. Fungsi..... | 43 |
| 4.3. Susunan Organisasi..... | 44 |
| 4.3.1. Organisasi Direktorat Interdiksi BNN..... | 45 |
| BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN | 50 |
| 5.1. Karakteristik Penyidik interdiksi BNN..... | 50 |
| 5.1.1. Jenis Kelamin..... | 50 |
| 5.1.2. Usia..... | 51 |
| 5.1.3. Tingkat Pendidikan..... | 51 |
| 5.1.4. Masa Kerja..... | 52 |
| 5.1.5. Tingkatan Penyidik..... | 52 |
| 5.2. Pengujian Instrumen..... | 53 |
| 5.3. Uji Kesenjangan Kompetensi T..... | 62 |

| | |
|---|------------|
| 5.4. Pemetaan Kompetensi..... | 82 |
| 5.5. Analisis Kebutuhan Pelatihan Mc-Cann..... | 96 |
| 5.6. Prioritas Peningkatan Kompetensi dan Desain Pelatihan..... | 130 |
| BAB VI. Penutup..... | 138 |
| 6.1. Kesimpulan..... | 138 |
| 6.2. Saran..... | 141 |

DAFTAR REFERENSI

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 2.1 | Model alur kausal kompetensi..... | 12 |
| Gambar 2.2 | Central and Surface Competencies The Iceberg Model..... | 15 |
| Gambar 2.3 | <i>Management Competencies Clock</i> | 23 |
| Gambar 2.4 | Diagram Kebutuhan Pelatihan..... | 25 |
| Gambar 2.4 | <i>Model Training Need Assessment</i> | 30 |
| Gambar 4.1 | Struktur Organisasi..... | 44 |
| Gambar 5.1 | Peta Kompetensi Penyidik Utama..... | 82 |
| Gambar 5.2 | Peta Kompetensi Penyidik Madya..... | 86 |
| Gambar 5.3 | Peta Kompetensi Penyidik Muda..... | 89 |
| Gambar 5.4 | Peta Kompetensi Penyidik Pratama..... | 92 |
| Gambar 5.5 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Umum Penyidik Utama..... | 88 |
| Gambar 5.6 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Influencing and Leading Others</i> Penyidik Utama..... | 96 |
| Gambar 5.7 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Working with People</i> Penyidik Utama..... | 97 |
| Gambar 5.8 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Helping and Delegating Others</i> Penyidik Utama..... | 98 |
| Gambar 5.9 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Managing Ambiguity</i> Penyidik Utama..... | 99 |
| Gambar 5.10 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Gathering Information</i> Penyidik Utama..... | 99 |
| Gambar 5.11 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Information Analysis</i> Penyidik Utama..... | 100 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 5.12 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Planning</i> Penyidik Utama..... | 101 |
| Gambar 5.13 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Quantitative Data Analysis</i> Penyidik Utama..... | 101 |
| Gambar 5.14 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Computer and Technology</i> Penyidik Utama..... | 102 |
| Gambar 5.15 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Goal Setting Evaluation</i> Penyidik Utama..... | 103 |
| Gambar 5.16 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Implementation Skill</i> Penyidik Utama..... | 103 |
| Gambar 5.17 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Entrepreneurial Skill</i> Penyidik Utama..... | 104 |
| Gambar 5.18 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Umum Penyidik Madya | 105 |
| Gambar 5.19 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Influencing and Leading Others</i> Penyidik Madya..... | 105 |
| Gambar 5.20 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Working with People</i> Penyidik Madya..... | 106 |
| Gambar 5.21 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Helping and Delegating Others</i> Penyidik Madya..... | 107 |
| Gambar 5.22 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Managing Ambiguity</i> Penyidik Madya..... | 107 |
| Gambar 5.23 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Gathering Information</i> Penyidik Madya..... | 108 |
| Gambar 5.24 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Information Analysis</i> Penyidik Madya..... | 108 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Gambar 5.25 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Planning</i> Pendidik Madya..... | 109 |
| Gambar 5.26 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Quantitative Data Analysis</i> Pendidik Madya..... | 110 |
| Gambar 5.27 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Computer and Technology</i> Pendidik Madya..... | 110 |
| Gambar 5.28 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Goal Setting Evaluation</i> Pendidik Madya..... | 111 |
| Gambar 5.29 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Implementation Skill</i> Pendidik Madya | 112 |
| Gambar 5.30 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Entrepreneurial Skill</i> Pendidik Madya..... | 112 |
| Gambar 5.31 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Umum Pendidik Muda | 113 |
| Gambar 5.32 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Influencing and Leading Others</i> Pendidik Muda..... | 114 |
| Gambar 5.33 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Working with People</i> Pendidik Muda..... | 115 |
| Gambar 5.34 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Helping and Delegating Others</i> Pendidik Muda..... | 116 |
| Gambar 5.35 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Managing Ambiguity</i> Pendidik Muda..... | 116 |
| Gambar 5.36 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Gathering Information</i> Pendidik Muda..... | 117 |
| Gambar 5.37 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Information Analysis</i> Pendidik Muda..... | 118 |

| | | |
|-------------|---|-----|
| Gambar 5.38 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Planning</i> Penyidik Muda..... | 118 |
| Gambar 5.39 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Quantitative Data Analysis</i> Penyidik Muda..... | 119 |
| Gambar 5.40 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Computer and Technology</i> Penyidik Muda..... | 120 |
| Gambar 5.41 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Goal Setting Evaluation</i> Penyidik Muda..... | 120 |
| Gambar 5.42 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Implementation Skill</i> Penyidik Muda..... | 121 |
| Gambar 5.43 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Entrepreneurial Skill</i> Penyidik Muda..... | 122 |
| Gambar 5.44 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Umum Penyidik Pratama | 123 |
| Gambar 5.45 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Influencing and Leading Others</i> Penyidik Pratama..... | 123 |
| Gambar 5.46 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Working with People</i> Penyidik Pratama..... | 124 |
| Gambar 5.47 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Helping and Delegating Others</i> Penyidik Pratama..... | 124 |
| Gambar 5.48 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Managing Ambiguity</i> Penyidik Pratama..... | 125 |
| Gambar 5.49 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Gathering Information</i> Penyidik Pratama..... | 126 |
| Gambar 5.50 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Information Analysis</i> Penyidik Pratama..... | 126 |

| | | |
|-------------|--|-----|
| Gambar 5.51 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Planning</i> Pendidik Pratama..... | 127 |
| Gambar 5.52 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Quantitative Data Analysis</i> Pendidik Pratama..... | 128 |
| Gambar 5.53 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Computer and Technology</i> Pendidik Pratama..... | 128 |
| Gambar 5.54 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Goal Setting Evaluation</i> Pendidik Pratama..... | 129 |
| Gambar 5.55 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Implementation Skill</i> Pendidik Pratama..... | 129 |
| Gambar 5.56 | Kebutuhan Pelatihan Kompetensi Khusus <i>Entrepreneurial Skill</i> Pendidik Pratama..... | 130 |

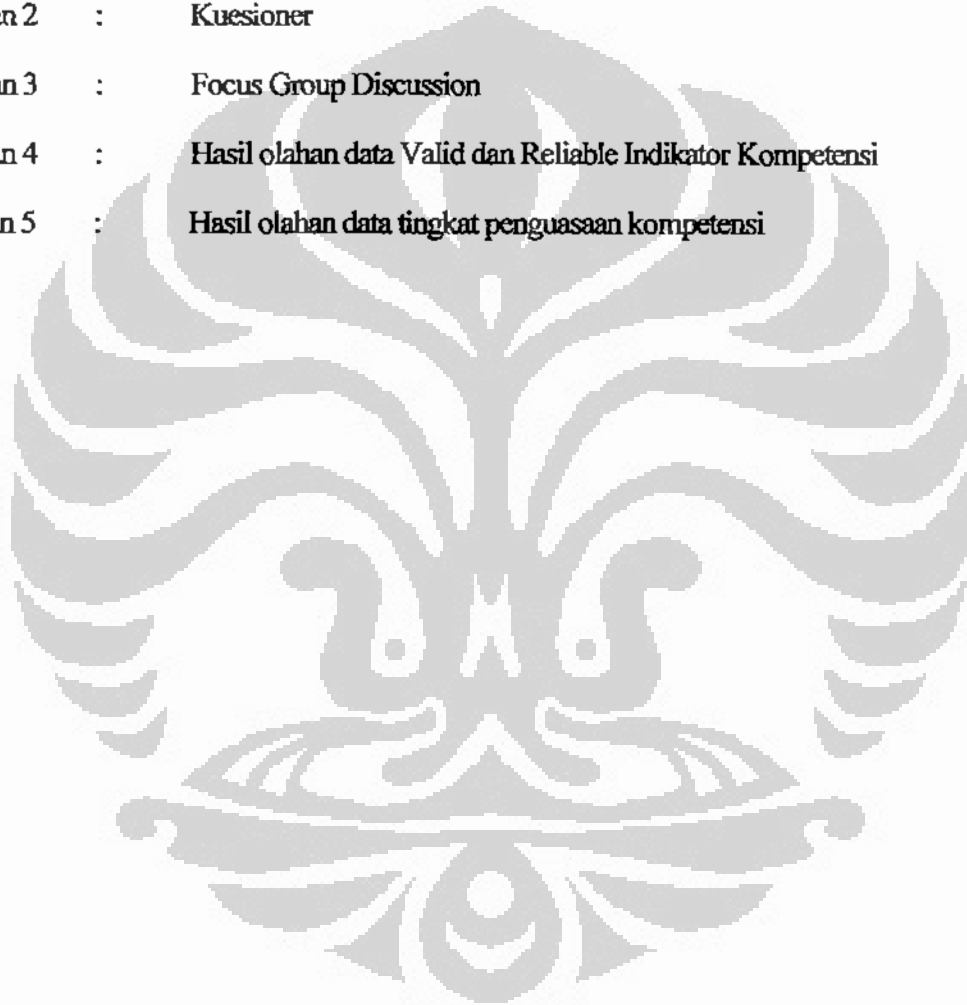
DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 2.1 | Pengelompokan Kompetensi..... | 24 |
| Tabel 3.1 | Daftar Penyidik Dit Interdiksi Deputi Pemberantasan BNN..... | 35 |
| Tabel 3.2 | Uji Validitas..... | 37 |
| Tabel 3.3 | Uji Reliabilitas..... | 38 |
| Tabel 3.4 | Analisi Kebutuhan Pelatihan..... | 40 |
| Tabel 5.1 | Karakteristik Penyidik Interdiksi BNN Menurut Jenis Kelamin..... | 50 |
| Tabel 5.2 | Karakteristik Berdasarkan Usia..... | 51 |
| Tabel 5.3 | Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan..... | 51 |
| Tabel 5.4 | Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja..... | 52 |
| Tabel 5.6 | Karakteristik Berdasarkan Tingkatan Penyidik..... | 52 |
| Tabel 5.7 | Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Umum..... | 53 |
| Tabel 5.8 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Influencing and Leading Other</i> | 53 |
| Tabel 5.9 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Working With People</i> | 54 |
| Tabel 5.10 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Helping and Delegating</i> | 55 |
| Tabel 5.11 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Manging Ambiguity</i> | 56 |
| Tabel 5.12 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Gatering Information</i> | 56 |
| Tabel 5.13 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Information Analysis</i> | 57 |
| Tabel 5.14 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Planning</i> | 58 |

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 5.15 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Quantitative Data Analysis</i> | 58 |
| Tabel 5.16 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Computer and Technology</i> | 59 |
| Tabel 5.17 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Goal Setting Evaluation</i> | 60 |
| Tabel 5.18 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Implementation Skill</i> | 60 |
| Tabel 5.19 | Validitas dan Reliabilitas Variabel <i>Entrepreneurial Skill</i> | 61 |
| Tabel 5.20 | Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji t) Penyidik Utama..... | 62 |
| Tabel 5.21 | Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji T) Penyidik Madya... | 68 |
| Tabel 5.22 | Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji T) Penyidik Muda..... | 73 |
| Tabel 5.23 | Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji T) Penyidik Pratama.. | 77 |
| Tabel 5.24 | Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Utama..... | 131 |
| Tabel 5.25 | Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Madya..... | 132 |
| Tabel 5.26 | Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Muda..... | 134 |
| Tabel 5.27 | Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Pratama..... | 135 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Ijin Penelitian dari UI
- Lampiran 2 : Kuesioner
- Lampiran 3 : Focus Group Discussion
- Lampiran 4 : Hasil olahan data Valid dan Reliable Indikator Kompetensi
- Lampiran 5 : Hasil olahan data tingkat penguasaan kompetensi



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba saat ini telah menimbulkan ancaman besar bagi ketahanan dan eksistensi bangsa. Bukan hanya bagi Indonesia tapi juga menjadi permasalahan global sehingga mendapat perhatian yang serius dari sebagian besar bangsa-bangsa di dunia. Upaya pemberantasan dan pengawasan yang lebih ketat terus dilakukan oleh negara-negara di dunia untuk menekan dampak buruk narkoba terhadap berbagai aspek kehidupan manusia : kesehatan, ekonomi, keamanan, dan politik. Apabila tidak ditanggulangi dengan serius, dampak buruk narkoba akan berpotensi mengancam kelangsungan hidup berbangsa dan bernegara akibat hilangnya satu generasi muda bangsa yang berkualitas (*lost generation*).

Globalisasi dan interdependensi ekonomi suatu negara dengan negara lain disamping melahirkan kesejahteraan dan kemajuan peradaban, membawa dampak negatif antara lain telah mendorong lahirnya kejahatan lintas batas di seluruh belahan dunia. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi dan komunikasi, seolah mengaburkan batas-batas negara, mendorong semakin mudahnya perpindahan orang, barang dan jasa dari suatu negara ke negara lain. Perkembangan global telah mengubah karakteristik kejahatan yang semula dalam lingkup domestik bergeser menjadi lintas batas negara atau transnasional. "Nature" dari kejahatan transnasional, baik yang organized maupun yang tidak organized, tidak dapat dipisahkan dari Fenomena globalisasi yang secara konseptual, transnational crime merupakan tindak pidana atau kejahatan yang melintasi batas negara. Pengertian "Transnational" meliputi : 1) dilakukan di lebih dari satu negara, 2) persiapan, perencanaan, pengarahannya dan pengawasan dilakukan di negara lain, 3) melibatkan organized criminal group dimana kejahatan dilakukan di lebih satu negara, 4) Berdampak serius pada negara lain. Organized criminal group memiliki karakteristik yaitu: 1) memiliki struktur grup, 2) terdiri dari 3 orang atau lebih, 3) dibentuk untuk jangka waktu tertentu, 4) tujuan dari kejahatan adalah melakukan kejahatan serius atau kejahatan yang

diatur dalam konvensi, 5) bertujuan mendapatkan uang atau keuntungan materil lainnya.

Dari data pengungkapan dan penyitaan barang bukti yang dilakukan oleh Satgas Interdiksi mengalami peningkatan, berdasarkan data sitaan barang bukti di bandara pada tahun 2010, narkoba jenis Ganja berjumlah 3.316,08 gram, Heroin 7.558,78 gram, Kokain 5.987 gram, Hashis 5.987 gram, Ekstasi 198.402,48 gram dan Shabu 180.873,29 gram, tetapi dari jumlah seluruh barang bukti yang disita tahun 2010, narkoba jenis Ganja berjumlah 22.889.915,98, Heroin 25.052,84 gram, Kokain 54,03 gram, Hashis 4.946,60 gram, Ekstasi 432.989,60 gram dan Shabu 622.789,38 gram. Dilihat dari pengungkapan dan penyitaan barang bukti narkoba jenis Heroin yang diselundupkan dari luar negeri dan tidak dapat dihasilkan di Indonesia maka dari jumlah barang bukti yang dapat disita di bandara berjumlah 7.558,78 gram gram dibanding dengan seluruh barang bukti yang dapat disita berjumlah 25.052,84 gram menunjukkan masih banyaknya barang bukti yang lolos dari pengungkapan dan penyitaan oleh petugas Interdiksi di bandara.

Upaya penanggulangan permasalahan narkoba di Indonesia mulai menemukan titik terang dengan disahkannya Undang-undang Nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika. Dalam Undang-undang tersebut diatur mengenai penguatan kelembagaan BNN dari yang semula merupakan lembaga non struktural dan hanya mempunyai tugas dan fungsi koordinasi ditingkatkan menjadi Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK). Selain itu, BNN memiliki kewenangan melakukan penyelidikan dan penyidikan terkait tindak pidana narkoba serta mempunyai perwakilan di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota sebagai instansi vertikal (BNN Provinsi dan BNN Kabupaten/Kota). Ditambah pula, dalam rangka penguatan kelembagaan, BNN dapat mempergunakan asset hasil rampasan tindak pidana narkoba untuk mendukung kepentingan pelaksanaan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba dan upaya rehabilitasi medis dan sosial.

Dari fungsi tugas BNN tersebut maka dalam perkembangannya BNN mengemban Visi yang ditetapkan Badan Narkotika Nasional adalah "*Menjadi*

Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang profesional dan mampu menyatukan langkah seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika dan bahan adiktif lainnya.” Dengan demikian untuk mewujudkan visi BNN tersebut maka ditetapkan Misi yang ditetapkan oleh Badan Narkotika Nasional sebagai upaya mewujudkan visi tersebut adalah *“Bersama instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat, bangsa, dan negara melaksanakan pencegahan, pemberdayaan masyarakat, pemberantasan, rehabilitasi, hukum dan kerjasama di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya”*.

Sebagai penjabaran atau penerapan dari pernyataan visi dan misi tersebut di atas, Badan Narkotika Nasional menetapkan sasaran strategis tujuan dalam periode waktu 2009-2014. Adapun sasaran strategis tujuan dalam bidang pemberantasan tersebut adalah:

1. Meningkatnya pengungkapan tindak kejahatan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika.
2. Terungkapnya jaringan sindikat peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika Dalam dan Luar Negeri.
3. Disitanya barang bukti dan aset yang berkaitan dengan tindak kejahatan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika.

Sesuai dengan sasaran strategis tujuan yang hendak dicapai oleh BNN dalam peningkatan pemberantasan sindikat jaringan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba maka Direktorat Interdiksi Badan Narkotika Nasional bersama instansi pemerintah terkait yang melakukan pengawasan, pengendalian dan pencegahan di pintu gerbang lalu lintas orang, barang yang diduga rawan terhadap lalu lintas/ peredaran gelap narkoba serta melakukan pengungkapan kasus terhadap jaringan sindikat narkotika dan prekursor narkotika yang berada didalam maupun luar negeri.

Dengan demikian sesuai amanat yang diberikan oleh Undang-undang Nomor 35 tahun 2009 tentang narkotika Direktorat Interdiksi Badan Narkotika Nasional sebagai salah satu pintu pencegah pada pintu gerbang negara dalam jalur

peredaran gelap narkoba menjadi salah satu pilar indikator keberhasilan. Tugas dan kewenangan direktorat interdiksi dalam melakukan kewenangan interdiksi ini tidak lagi hanya melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pemberantasan dan penyalahgunaan serta peredaran gelap narkoba, tetapi melaksanakan secara langsung upaya pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika. Adapun definisi Interdiksi itu sendiri sebagai berikut :

“Yang dimaksud dengan ”interdiksi” adalah mengejar dan/atau menghentikan seseorang/kelompok orang, kapal, pesawat terbang, atau kendaraan yang diduga membawa Narkotika dan Prekursor Narkotika, untuk ditangkap tersangkanya dan disita barang buktinya. “

Berdasarkan kondisi diatas, untuk dapat melaksanakan tugas dan kewenangannya dalam upaya pemberantasan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika jaringan sindikat dalam dan luar negeri, pengembangan sumber daya manusia penyidik Direktorat Interdiksi Badan Narkotika Nasional merupakan prioritas penting yang perlu diperhatikan. Pelatihan merupakan Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam peningkatan kompetensi sumber daya manusia. Dalam menerapkan pelatihan yang diperlukan bagi peningkatan dan pengembangan kemampuan penyidik maka perlu terlebih dahulu diketahui kebutuhan akan pelatihan yang tepat, sehingga dalam setiap upaya peningkatan kompetensi untuk setiap penyidik sesuai dengan tingkatannya antara lain penyidik utama, madya, muda, dan pratama, maka hal pertama yang harus dilakukan adalah melalui upaya penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assesment = TNA*) untuk setiap penyidik di dalam jabatan masing-masing.

Penilaian kebutuhan pelatihan (*Training Needs Assesment = TNA*), sangat penting untuk melakukan pemetaan kompetensi yang sebenarnya. Sebab, jika pengembangan sumber daya manusia akan diarahkan pada pengembangan yang berbasis kompetensi untuk setiap jabatan penyidik maka sangat perlu untuk mengetahui kompetensi penyidik saat ini dan standar kompetensi penyidik yang diharapkan untuk dapat melakukan pemberantasan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika didalam dan luar negeri.

Berdasarkan dari pemikiran diatas, maka salah satu upaya analisis standar kompetensi penyidik pada Direktorat Interdiksi Badan Narkotika Nasional dapat dilakukan melalui upaya pemetaan kompetensi pada setiap penyidik yang terkait dengan upaya penilaian kebutuhan pelatihan. Dengan demikian maka peningkatan sumber daya manusia melalui analisis standar kompetensi penyidik interdiksi Badan Narkotika Nasional dalam pemberantasan penyalahgunaan narkotika perlu dilakukan.

1.2. Perumusan Masalah

Dari uraian-uraian di atas, kita dapat melihat beberapa titik yang menjadi kelemahan dalam upaya pemberantasan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika di dalam dan luar negeri yang dilakukan oleh penyidik interdiksi BNN. Kelemahan tersebut dapat terlihat mulai dari kemampuan penyidik dalam pengungkapan kasus hingga aspek kemampuan penguasaan jaringan wilayah kerja. Besarnya perbandingan antara jumlah pengungkapan dan penyitaan yang dilakukan oleh penyidik interdiksi di bandara dengan jumlah narkotika yang berhasil di ungkap dan sita di seluruh wilayah Indonesia menguatkan indikasi masih banyaknya kuantitas kejahatan narkoba yang berhasil lolos dari pengawasan.

Adapun rumusan masalah berdasarkan kerangka kerja tersebut adalah:

1. Bagaimana kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh penyidik interdiksi dengan kompetensi yang diperlukan dalam pemberantasan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika jaringan sindikat dalam dan luar negeri?
2. Pelatihan apa yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi penyidik interdiksi dalam pemberantasan peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika jaringan sindikat dalam dan luar negeri?

1.3. Tujuan Penelitian

Agar tercapainya suatu penelitian seiring dengan perumusan masalah yang akan dijawab, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan antara lain:

1. Mengidentifikasi kesenjangan kompetensi yang dimiliki oleh penyidik interdiksi dengan kompetensi yang diperlukan dalam pemberantasan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba jaringan sindikat dalam dan luar negeri.
2. Mengidentifikasi program-program pelatihan yang dibutuhkan oleh penyidik interdiksi dalam pemberantasan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba jaringan sindikat dalam dan luar negeri.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis terutama bagi pengambil kebijakan untuk menentukan standar kompetensi penyidik Interdiksi dalam pemberantasan dan penyalahgunaan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba jaringan sindikat dalam dan luar negeri.

a. Manfaat Akademik.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penentuan standar kompetensi penyidik interdiksi dalam pemberantasan dan penyalahgunaan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba jaringan sindikat dalam dan luar negeri.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat dijadikan acuan pengambilan kebijakan untuk menetapkan standar kompetensi penyidik interdiksi dalam pemberantasan dan penyalahgunaan peredaran gelap narkoba dan prekursor narkoba jaringan sindikat dalam dan luar negeri.

1.5. Sistematika Penulisan

Tesis ini ditulis dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Dalam bab ini diuraikan latar belakang, perumusan masalah dari kompetensi dan identifikasi kebutuhan pelatihan, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II Kerangka Teori

Bab ini berisi uraian mengenai teori-teori yang dianggap relevan seperti : Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan lokasi penelitian, ruang lingkup penelitian, responden, metode pengumpulan data, analisa data, metode pengolahan data dan diakhiri dengan analisis kebutuhan pelatihan.

BAB IV Gambaran Umum

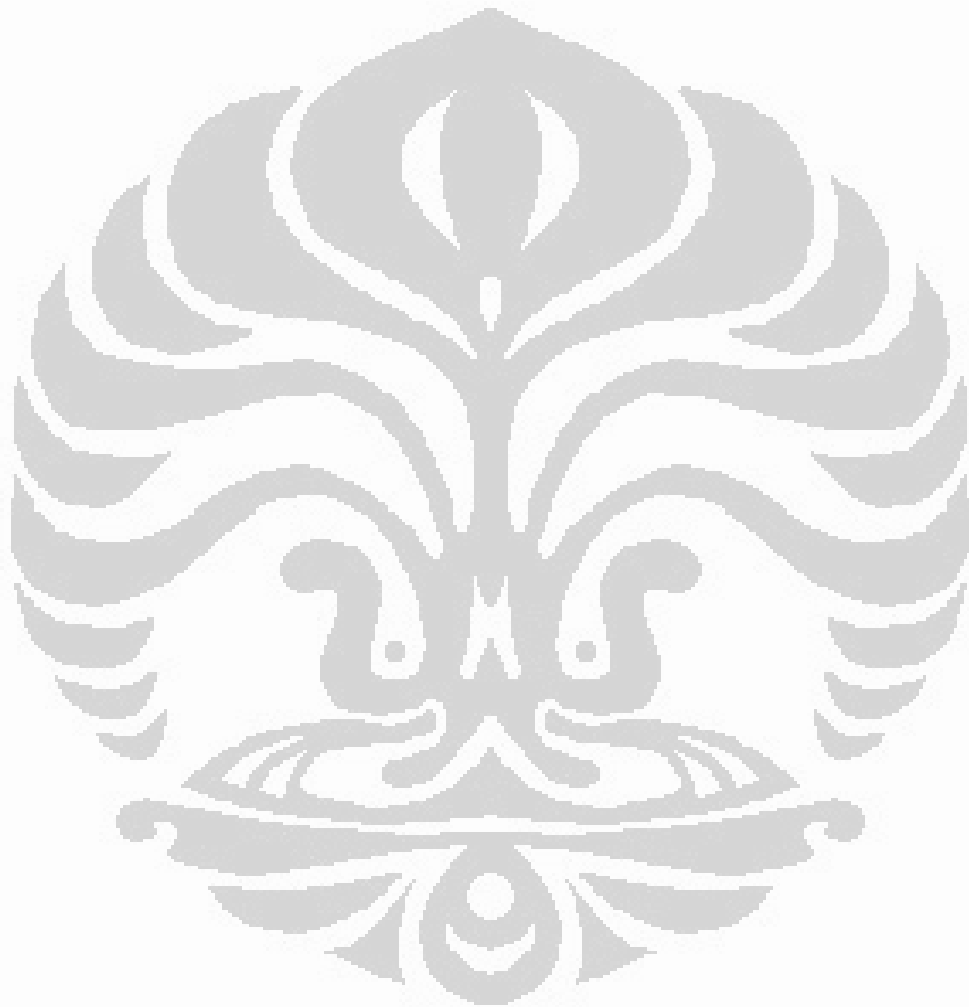
Bab ini menjelaskan sejarah terbentuknya Direktorat Interdiksi, susunan organisasi, tugas dan fungsi Direktorat Interdiksi Deputi Pemberantasan Badan Narkotika Nasional yang merupakan obyek penelitian dalam tesis ini.

BAB V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini terdiri dari diskripsi hasil penelitian dan pembahasan mengenai karakteristik responden, mengukur kesenjangan kemampuan aktual dan ideal dari tingkat pencapaian kompetensi guna mengidentifikasi kebutuhan pelatihan apa saja yang diperlukan untuk peningkatan kompetensi penyidik Interdiksi.

BAB VI Penutup

Pada bab ini disampaikan kesimpulan akhir dari penelitian dan saran-saran untuk meningkatkan kemampuan penyidik Interdiksi melalui pendidikan dan pelatihan.



BAB 2 KERANGKA TEORI

Direktorat Interdiksi Badan Narkotika Nasional adalah salah satu unsur pelaksana Deputy Pemberantasan, bertugas menyelenggarakan penyelidikan serta penyidikan Tindak Pidana Narkotika dan Prekursor Narkotika. Untuk melaksanakan Penyelidikan dan Penyidikan dalam memutus jaringan sindikat narkotika dalam dan luar negeri diperlukan sumber daya manusia yang profesional, berkualitas, kompeten dan tangguh dalam menghadapi berbagai tantangan. Karena itu, sumber daya manusia perlu di kelola secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset organisasi.

2.1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan dalam bidang apa pengembangan itu dilakukan dengan intensitas yang bagaimana dan melalui penggunaan tehnik pengembangan apa. Bahkan sesungguhnya pertanyaan tersebut bukan hanya harus dihadapi dan dijawab oleh setiap organisasi secara mikro, akan tetapi juga oleh setiap pemerintahan negara secara nasional dan makro.

Alasan yang sangat fundamental untuk mengatakan demikian ialah bahwa baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun dan terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak. Proses pengembangan sumber daya manusia menurut Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo (2009:12-14) adalah suatu "*conditio sine quanon*", yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangkan berbagai faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan, (faktor internal) mencakup

keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan meliputi :

a. Visi:

Visi adalah impian, cita-cita, atau harapan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu.

b. Misi:

Misi adalah upaya-upaya untuk mewujudkan visi atau impian organisasi tersebut.

a. Tujuan:

Tujuan adalah apa yang ingin dicapai setiap upaya atau program organisasi.

b. Strategi pencapaian tujuan

Setiap organisasi mempunyai strategi yang berbeda, untuk itu diperlukan kemampuan personil dalam memperkirakan dan mengantisipasi keadaan diluar yang dapat mempunyai dampak terhadap organisasi.

c. Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan sangat penting pengaruhnya terhadap perkembangan sumber daya manusia yang bersangkutan.

d. Jenis teknologi yang digunakan

Setiap organisasi telah menggunakan teknologi, oleh sebab itu pengembangan Sumber daya manusia diperlukan untuk menangani dan mengoperasikan teknologi tersebut.

Faktor Eksternal antara lain :

a. Kebijakan pemerintah

Kebijakan-kebijaksanaan pemerintah yang dikeluarkan melalui perundang undangan, peraturan-peraturan pemerintah, surat-surat keputusan menteri atau pejabat pemerintah

b. Sosio-budaya masyarakat

Suatu organisasi apapun didirikan untuk kepentingan masyarakat yang mempunyai latar belakang sosio-budaya yang berbeda-beda.

c. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi

Perkembangan ilmu dan teknologi di luar organisasi semakin pesat dan untuk mengikuti arus tersebut kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan.

Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau keteringgalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya 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 sebuah organisasi terdiri dari individu-individu yang sangat bervariasi, baik dilihat dari jabatan didalam organisasinya maupun latar belakang pendidikannya. Kapasitas atau kemampuan sumber daya manusia dalam organisasi tercermin pada latar belakang pendidikan dari masing-masing individu. Oleh karena tuntutan dari luar organisasi, sebuah organisasi harus dinamis dan senantiasa mengembangkan diri seiring dengan tuntutan lingkungan atau dunia luar. Maka dari itu, berapa besar kemampuan dan seberapa tingginya tingkat pendidikan para karyawan suatu organisasi, tidak akan dapat mengikuti tuntutan perkembangan, tanpa mengembangkan diri secara terus menerus. (Prof. DR. Soekidjo Notoatmodjo (2009:161)

Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia timbul karena berbagai macam tuntutan, Siagian (2002:198-201) antara lain :

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

Kedua terjadi peradaban 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.

Pengembangan sumber daya manusia saat ini menjadi tuntutan yang utama dalam persaingan global yang terus menerus mengalami perubahan. Untuk mengikuti perkembangan yang tiada henti tersebut maka pengembangan sumber daya manusia harus dilakukan secara berkesinambungan dan direncanakan secara

tepat dan cermat berdasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman pada pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan sekarang dan masa depan dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan teknis, konseptual, teoritis dan moral pegawai supaya kemampuan kerjanya mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Andrew F. Sikula terjemahan Hasibuan, (1992:77) mengenai diklat bahwa :

Development in reference to staffing and personal matters is long term education proces utilizing a systematic and organized procedur by which managerial persone! learn coceptual and theoritical knowledge for general purposes.

Pernyataan tersebut menyatakan bahwa seluruh pegawai perlu mendapat pengembangan sumber daya manusia untuk dapat menunjang efektivitas kerja yang merupakan pembenahan dan peningkatan kinerja organisasi.

Organisasi publik diharapkan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, masyarakat yang dilayani semakin kritis terhadap kualitas pelayanan yang diberikan organisasi. Untuk mengoptimalkan fungsi organisasi publik, dalam hal ini instansi dilingkungan pusat maupun daerah pada umumnya dan Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Propinsi dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota khususnya harus *adaptif* terhadap perubahan. Oleh karena itu organisasi yang tetap eksis dan mampu bersaing dimasa yang akan datang adalah organisasi yang memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berbasis Kompetensi yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap prilaku sesuai dengan jabatan yang diembankannya.

2.2 Kompetensi

2.2.1 Definisi Kompetensi

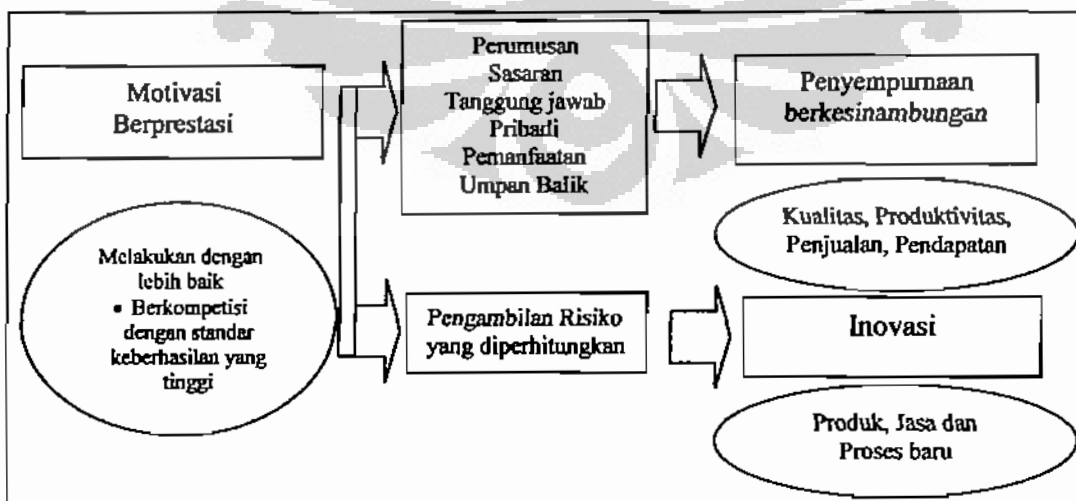
Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan unjuk kerja (kinerja) yang efektif atau kompetensi terbaik (superior) yang beragam dan berbeda dengan pengunjung kerja lain yang tingkat kompetensinya rata-rata. Kompetensi ambang batas atau esensial dibutuhkan

untuk melakukan unjuk kerja yang tingkat kompetensinya yang minimal kuat atau rata-rata. (Prof.Dr.H.Veithzal Rivai, MBA; 2009: 301).

Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektifitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. (R. Parlan Ph.D; 2003:8).

- a. Karakter dasar (*underlying character*) diartikan sebagai kepribadian seseorang yang cukup dalam dan berlangsung lama.
- b. Kriteria Referensi (*criterion-referenced*) berarti bahwa kompetensi dapat diukur berdasarkan kriteria atau standar tertentu.
- c. Hubungan kausal (sebab-akibat) mengindikasikan bahwa keberadaan suatu kompetensi dan pendemonstrasianya memprediksi atau menyebabkan suatu kinerja unggul.
- d. Kinerja unggul (*superior performance*) mengindikasikan tingkat pencapaian dari sepuluh persen tertinggi dalam suatu situasi kerja.
- e. Kinerja efektif (*effective performance*) adalah batas minimum level hasil kerja yang dapat diterima. Ini biasanya merupakan garis batas, dimana karyawan yang hasil kerjanya dibawah garis ini dianggap tidak kompeten untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Gambar 2.1. Model alur kausal kompetensi



Sumber : Spenser and Spenceer 1993

Model alur kausal pada gambar 2.1. dapat digunakan untuk menganalisa risiko. Sebagai contoh, kalau organisasi tidak mengakuisisi atau mengembangkan kompetensi inisiatif bagi para karyawannya, maka dapat diduga pekerjaan yang harus disupervisi, dikerjakan ulang, dan biaya untuk memastikan kualitas pelayanan akan meningkat.

Dubois (1993), seorang ahli terkemuka dalam bidang aplikasi kompetensi, memberikan definisi mengenai kompetensi sebagai “kapasitas seorang karyawan untuk mencapai atau melampaui persyaratan pekerjaan dengan memberikan hasil kerja pada tingkat kualitas yang diharapkan dalam batas hambatan-hambatan lingkungan internal dan eksternal organisasi.” Dia mengadaptasi definisi kompetensi yang diberikan oleh Richard E. Boyatzis (1982) dan menyatakan bahwa “kompetensi sebuah pekerjaan adalah karakteristik mendasar dari seorang karyawan, yaitu motif, karakter, keahlian, aspek dari citra diri seseorang, peran sosial, atau kumpulan pengetahuan, yang menghasilkan kinerja yang efektif dan atau superior dalam pekerjaan.”

Menurut Klempe (1980); kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan (dalam Robert Wood dan Tim Payn, 1998:24).

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et.al, 1992 ; Spencer and spencer, 1993) sebagai :

An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterionreferenced effective and or superior performance in a job or situation.

Atau karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berangkat dari pengertian tersebut kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Sesuatu yang dimaksud bisa menyangkut :

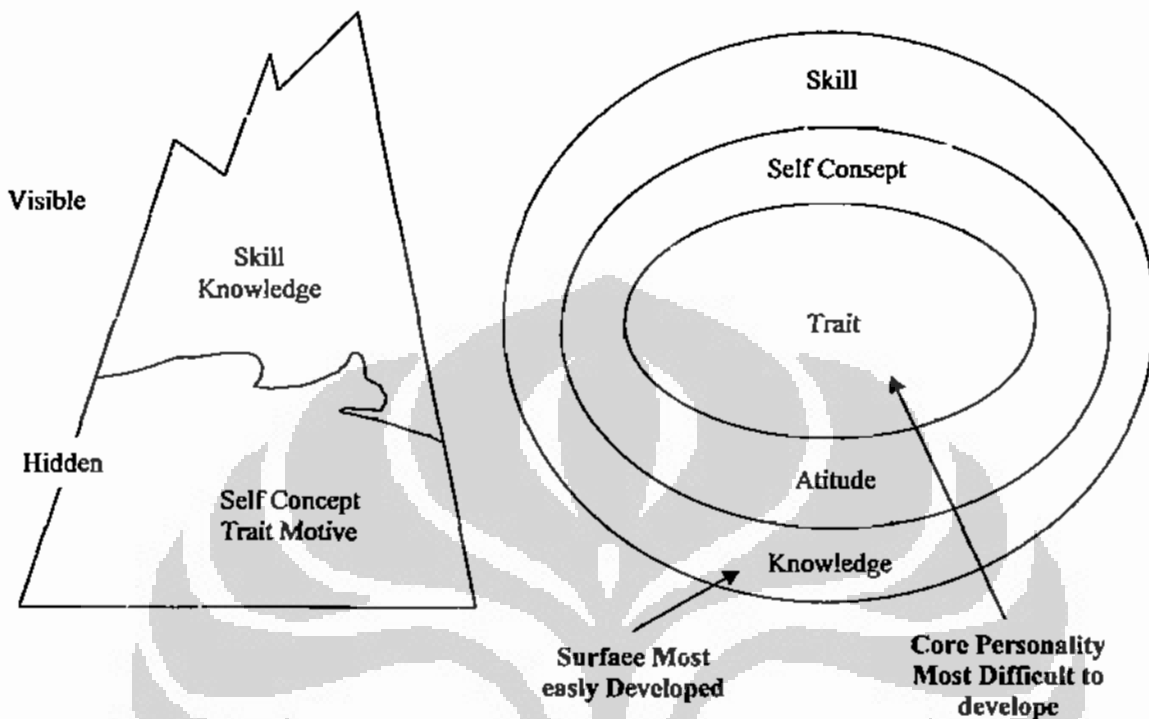
- a. *Motives* adalah hal-hal yang secara konsisten dipikirkan dan diinginkan oleh seseorang, yang menjadi penyebab tindakannya. Motif menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan-tindakan atau tujuan-tujuan. Prof. David McClelland, dalam bukunya yang berjudul

“*Assessing Human Motivation*“ (1971) secara teknis mendefinisikan motif sebagai perhatian yang berulang (*recurrent concern*) terhadap tujuan atau kondisi, yang muncul dalam fantasi, dan yang menggerakkan, mengarahkan dan memilih perilaku seseorang.

- b. *Traits* adalah karakteristik secara fisik dan respons konsisten terhadap situasi atau informasi. Pengendalian diri dan inisiatif adalah bentuk yang lebih kompleks dari respon yang konsisten terhadap situasi.
- c. *Self concept* adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Nilai-nilai seseorang adalah motif reaktif (*responden*) yang memprediksikan apa yang seseorang akan lakukan dalam jangka pendek dan dalam situasi dimana orang lain yang memegang kendali.
- d. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik tertentu. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Nilai dalam tes pengetahuan seringkali gagal dalam memprediksikan kinerja pekerjaan karena tes tersebut gagal untuk mengukur pengetahuan dan keahlian yang dalam cara keduanya sering kali digunakan secara aktual dalam pekerjaan.
- e. *Skill* adalah kemampuan untuk melakukan tugas fisik tertentu atau mental tertentu. Kompetensi keahlian mental atau kognitif mencakup pemikiran analitis (mengolah pengetahuan dan data, menentukan sebab dan akibat, mengelola data dan rencana), serta pemikiran konseptual (mengenali pola dalam data yang kompleks).

Dari komponen-komponen tersebut, ketrampilan dan pengetahuan sifatnya dapat dilihat (*visible*) dan mudah dikembangkan dalam program latihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan citra diri, watak, motif sifatnya tidak tampak (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Penjelasan lebih lanjut sebagaimana gambar 2.2.

Gambar 2.2. Central and Surface Competencies The Iceberg Model



Sumber: Spencer and Spencer (1993;13)

Menurut Spencer and spencer (1993) kompetensi dapat dibagi atas 2 (dua) kategori yaitu :

- a. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh setiap orang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan yang berkinerja rata-rata.
- b. *Competencies differentiating* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan berkinerja rendah. Misalnya, seorang memiliki arah motivasi yang memperhatikan penetapan tujuannya lebih dari yang telah ditetapkan organisasi. Bagi seorang karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan target-target pekerjaan yang lebih dari rata-rata kinerjanya.

Setiap organisasi memiliki kompetensi yang berbeda, karena belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta penentuan pelatihan bagi sumber daya manusia belum sistematis maka aplikasi kompetensi

diprioritaskan berdasarkan fungsi sumber daya manusia di organisasi. Menurut Mitrani, Dalziel, Fitt (1992); Spencer & Spencer (1993), dari pemikiran para ahli dapat diidentifikasi beberapa pokok pikiran tentang kualitas yang perlu dimiliki orang pada eksekutif, manajer, dan karyawan.

Kompetensi yang diperlukan untuk tingkat eksekutif meliputi :

- a. *Strategic Thinking*, yaitu kompetensi untuk memahami kecenderungan perubahan lingkungan yang cepat, melihat peluang pasar, ancaman, kekuatan dan kelemahan organisasi agar dapat mengidentifikasi “*strategic response*” secara optimum.
- b. *Change Leadership*, yaitu kompetensi untuk mengkomunikasikan visi, dan strategi perusahaan agar dapat ditransformasikan kepada pegawai. Pemahaman atas visi organisasi oleh para karyawan akan mengakibatkan motivasi dan komitmen sehingga karyawan dapat bertindak sebagai sponsor inovasi dan “*entrepreneurship*” terutama dalam mengalokasikan sumber daya organisasi sebaik mungkin untuk menuju kepada proses perubahan.
- e. *Relationship Management*, yaitu kemampuan untuk meningkatkan hubungan dan jaringan dengan negara lain. Kerjasama dengan negara lain dibutuhkan bagi keberhasilan organisasi.

Kompetensi yang diperlukan untuk tingkat manager meliputi :

- a. *Flexibility*, yaitu kemampuan merubah struktur dan proses manajerial, apabila strategi perubahan organisasi diperlukan untuk efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.
- b. *Interpersonal understanding*, yaitu kemampuan untuk memahami nilai dari berbagai tipe manusia.
- e. *Empowering*, (pemberdayaan), yaitu kemampuan berbagi informasi penyampaian ide-ide oleh bawahan, mengembangkan karyawan, mendelegasikan tanggung jawab, memberikan reward bagi peningkatan kinerja. Kesemua faktor-faktor tersebut membuat karyawan merasa termotivasi dan memiliki tanggung jawab yang besar.
- d. *Team facilitation*, yaitu kemampuan untuk menyatukan orang untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama, termasuk dalam hal ini adalah memberikan kesempatan setiap orang untuk berpartisipasi dan mengatasi konflik.

- e. *Postability*, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan berfungsi secara efektif dengan lingkungan luar negeri sehingga manajer harus “portable” terhadap posisi-posisi yang ada dinegara manapun.

Kompetensi yang diperlukan untuk tingkat karyawan meliputi :

- a. *Flexibility*, yaitu kemampuan untuk melihat perubahan sebagai suatu kesempatan yang menggembirakan ketimbang sebagai ancaman. Aspek mencari informasi, motivasi dan kemampuan belajar adalah kompetensi tentang antusiasme untuk mencari kesempatan belajar tentang keahlian teknis dan interpersonal.
- b. *Achievment motivation*, yaitu kemampuan berinovasi, perbaikan berkelanjutan dalam kualitas dan produktivitas yang dibutuhkan untuk memenuhi tantangan kompetensi.
- c. *Work motivation under time pressure*, yaitu kemampuan menahan stres dalam organisasi, dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan.
- d. *Collaborativeness* yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja secara kooperatif di dalam kelompok yang multi disiplin, menaruh harapan positif kepada yang lain, pemahaman interpersonal, dan komitmen organisasi.
- e. *Customer service orientation*, yaitu keinginan yang benar untuk melayani pelanggan dengan baik, inisiatif untuk mengatasi hambatan-hambatan di dalam organisasi agar dapat mengatasi masalah-maslah yang dihadapi pelanggan (Spencer and Spencer, 1993;343-345).

Berdasarkan Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor : 43/Kep/2001 Tanggal : 20 Juli 2001 ada beberapa standar Kompetensi yang ditentukan yang harus dimiliki oleh jenjang Jabatan Struktural Eselon III dan IV sebagai berikut :

Standar Kompetensi Umum Jabatan Struktural Eselon III

- a. Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya.
- b. Mampu memberikan pelayanan-pelayanan yang baik terhadap kepentingan public sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
- e. Mampu menumbuh-kembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya.

- d. Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya.
- e. Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan/pengembangan program kepada pejabat atasannya tentang kebijakankebijakan maupun peiaksanaannya.
- f. Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasi dibawahnya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.
- g. Mampu mengatur/mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi.
- h. Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerjasama dengan instansi instansi terkait dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya.
- i. Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya.
- j. Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya.
- k. Mampu melakukan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
- l. Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya.
- m. Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya.
- n. Mampu mendayagunakan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas.
- o. Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris.

Standar Kompetensi Umum Jabatan Struktural Eselon IV

- a. Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya.
- b. Mampu memberikan pelayanan prima terhadap publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
- c. Mampu menumbuh-kembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya.

- d. Mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya.
- e. Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasi dan para bawahannya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.
- f. Mampu mengatur/mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi.
- g. Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerjasama dengan unit-unit terkait baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya.
- h. Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya.
- i. Mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya.
- j. Mampu melaksanakan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya.
- k. Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya.
- l. Mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya.

2.2.2 Pemetaan Kompetensi

Untuk mengetahui performance gap atau kesenjangan kompetensi yaitu dengan mengidentifikasi dan membandingkan dua tingkat kompetensi, antara standart kompetensi yang diharapkan dengan kompetensi yang ada saat ini. Dalam mengetahui kompetensi pegawai agar dapat diukur secara kuantitatif seberapa kesenjangannya maka dilakukan pengumpulan data dan informasi sesuai indikator-indikator kompetensi yang telah ditentukan. Sebelum melakukan proses penilaian kebutuhan pelatihan maka perlu mendefinisikan kompetensi standar yang harus dipenuhi untuk mencapai suatu kinerja dengan menggunakan dua tipe standart kompetensi yaitu standart saat ini dan standart mendatang.

- a. Standar saat ini digunakan dengan menilai kompetensi dan kinerja saat ini.
- b. Standar mendatang digunakan untuk menentukan apa yang seharusnya dicapai di masa mendatang.

Setelah mengetahui dan mengukur kesenjangan dari kompetensi standar saat ini dan standar mendatang maka melakukan analisis 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 menurut Kubr dan Propopenko (1989;22-23) 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.

Personality Traits atau sifat seseorang yang 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 yang dimiliki dan tercermin dalam perilakunya sehari-hari dan mencerminkan nilai yang dianut selama ini.

Skills atau ketrampilan merupakan kemampuan dalam melakukan melakukan suatu pekerjaan, kemampuan menerapkan pengetahuan dan bakat yang dimiliki secara efektif didalam lingkungan pekerjaan yang meliputi : ketrampilan teknis, ketrampilan manajemen umum dan organisasi dan ketrampilan analitis.

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, ketrampilan, 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 seorang baik di dalam dan luar organisasi.

c. *Manegerial Behaviour*

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

Kompetensi model merupakan bentuk dari kompetensi dalam melakukan pekerjaan yang membutuhkan latar belakang teoritikal, ketrampilan 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 ketidak pastian dan beresiko.
2. *Perceptual competence*, yaitu kompetensi dalam mengumpulkan dan mengorganisasi informasi.
3. *Affective competence*, yaitu kompetensi dalam berempati dengan karyawan lain dalam menyelesaikan konflik.
4. *Symbolic cempetence*, yaitu kompetensi dalam konseptualisasi organisasi sebagai suatu sistem.

Lima tahap untuk menghasilkan suatu model kompetensi yang valid dalam pekerjaan (Klemp, 1979). Lima tahap itu adalah :

1. Menentukan ukuran tepat terhadap penampilan kerja dan cara menilai pekerjaan itu karena ; tanpa ukuran tepat, tidak mungkin kinerja/penampilan kerja valid.
2. Analisis elemen pekerjaan yang dikembangkan dari konsep analisis pekerjaan (primoff, 1973); hasil dari analisis elemen pekerjaan adalah daftar terbobot dari karakteristik yang dirasakan/diterima manajer sebagai suatu yang penting dalam membedakan kinerja unggul dibanding rata-rata dan karakteristik yang disyaratkan oleh suatu pekerjaan.
3. Wawancara insiden kritis (Flanagan, 1954), yang juga disebut *Behavioral Event Interview* (McClelland, 1975). Hasil wawancara tersebut adalah deskripsi detail dari sejumlah insiden kritis pekerjaan yang mencatat perilaku, pemikiran, serta perasaan yang diwawancarai.
4. Identifikasi dan administrasi tes serta ukuran yang dipilih untuk menilai sejumlah kompetensi. Kompetensi tertentu yang diuji secara empirik ditentukan melalui kode wawancara; jawaban tes dan ukuran dikaitkan dengan kriteria penampilan kerja; hasil dari tiga dan empat adalah daftar kompetensi yang telah divalidasi.
5. Integrasi dari hasil tahapan. Hasil dari aktivitas ini adalah model kompetensi kerja yang didasarkan pada sejumlah karakteristik yang dinilai melalui sejumlah metodologi pengukuran.

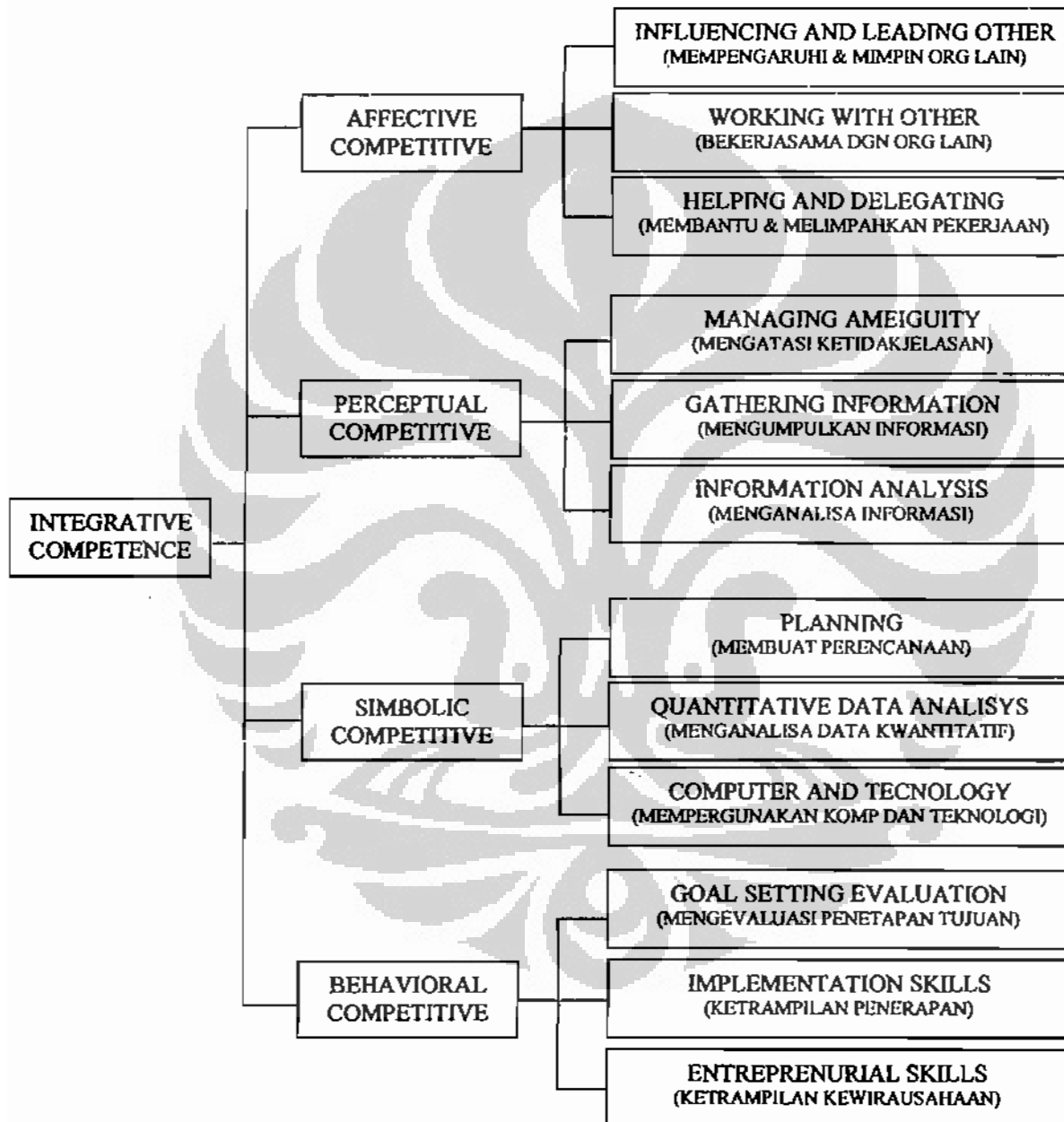
12 (dua belas) variabel kompetensi dari kompetensi kinerja yang ada dalam *Management Competencies Clock*, digunakan dalam menganalisa kompetensi pegawai di dalam suatu organisasi untuk menentukan dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Analisis kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kompetensi 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 makin kompleks.

Untuk melakukan analisis terhadap pemetaan kompetensi dan penilaian kebutuhan pelatihan dilakukan dengan mengelompokan berbagai standar

kompetensi dengan mengacu pada *management competencies clock* yang menjadi dasar (dimensi) didalam menganalisa kebutuhan 12 (dua belas) kompetensi dan diturunkan menjadi kelompok inti. Kelompok inti yang lebih spesifik inilah yang akan digunakan untuk mengukur kompetensi.

Gambar 2.3

Management Competencies Clock



(Sumber : Kolb, David A, *Strategic Management Development ; Using Experimental Learning Theory to Assess and Develop Managerial Competencies* " in Jurnal 17 *Management Development* (Bradfort, West Yorshife) Vol 5 No 1986;18-20))

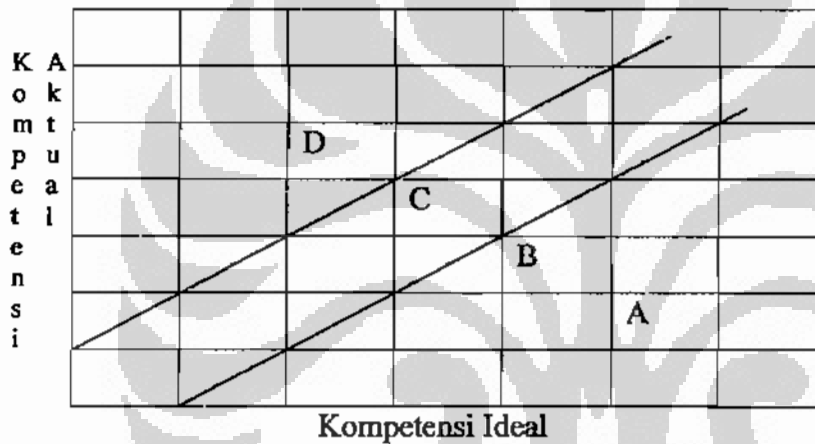
Tabel 2.1
Pengelompokan Kompetensi

| DIMENSI | KELOMPOK INTI |
|---|--|
| INFLUENCING AND LEADING OTHER (MEMPENGARUHI & MIMPIN ORG LAIN) | <ul style="list-style-type: none"> • Kepemimpinan • Manajemen diri sendiri dan orang lain • Melatih dan umpan balik |
| WORKING WITH OTHER (BEKERJASAMA DGN ORG LAIN) | <ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama kelompok • Komunikasi dan Kcordinasi • Membangun kerja tim |
| HELPING AND DELEGATING (MEMBANTU & MELIMPALKAN PEKERJAAN) | <ul style="list-style-type: none"> • Orientasi pada pelayanan • Delegasi |
| MANAGING AMBIGUITY (MENGATASI KETIDAKJELASAN) | <ul style="list-style-type: none"> • Pengambilan keputusan • Penggunaan Informasi |
| GATHERING INFORMATION (MENGUMPULKAN INFORMASI) | <ul style="list-style-type: none"> • Pengumpulan Informasi • Akses ke sumber-sumber informasi |
| INFORMATION ANALYSIS (MENGANALISA INFORMASI) | <ul style="list-style-type: none"> • Analisis Informasi |
| PLANNING (MEMBUAT PERENCANAAN) | <ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan berpikir secara sistematis dan strategis • Strategic Aqility • Penyusunan program perencanaan |
| QUANTITATIVE DATA ANALISYS (MENGANALISA DATA KWANTITATIF) | <ul style="list-style-type: none"> • Analisis data kuantitatif • Analisis data keuangan |
| COMPUTER AND TECNOLOGY (MEMPERGUNAKAN KOMP DAN TEKNOLOGI) | <ul style="list-style-type: none"> • Pengetahuan program komputer • Penerapan teknologi informasi |
| GOAL SETTING EVALUATION (MENGEVALUASI PENETAPAN TUJUAN) | <ul style="list-style-type: none"> • Kesadaran organisasi • Semangat berprestasi |
| IMPLEMENTATION SKILLS (KETRAMPILAN PENERAPAN) | <ul style="list-style-type: none"> • Border Management • Manajemen Pelayanan • Standar Operation Procedur (SOP) |
| ENTREPRENURIAL SKILLS (KETRAMPILAN KEWIRAUSAHAAN) | <ul style="list-style-type: none"> • Pengendalian diri • Percaya diri • Kemampuan Kewirausahaan • Semangat belajar • Manajemen, perubahan |

(Sumber : Kolb, David A, *Strategic Management Development ; Using Experimental Learning Theory to Assess and Develop Managerial Competencies* " in Jurnal 17 Management Development (Bradfort, West Yorshife) Vol 5 No 1986;18-20))

Tahapan yang dilakukan setelah melakukan pengelompokan kompetensi seperti tersebut di atas maka untuk menganalisis kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan penyidik di Direktorat Interdiksi Badan Narkotika Nasional adalah menggunakan diagram kebutuhan pelatihan Mc.Cann untuk menganalisa indikator kompetensi berada pada wilayah mana, jika wilayah A maka kebutuhan pelatihan kritis, wilayah B perlu pelatihan tetapi tidak mendesak, wilayah C pelatihan cukup, dan wilayah D pengembangan karier. Gambar 2.4

Gambar 2.4 Diagram Kebutuhan Pelatihan



Sumber : THAT Mc Cann

2.3 Pelatihan dan Pengembangan

Penerapan kompetensi pada sistem pelatihan dan pengembangan dititikberatkan pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan dengan membandingkan kompetensi yang dituntut dengan kompetensi yang dimiliki atau dikuasai oleh setiap orang. Penyusunan program pelatihan dan pengembangan lebih terfokus dan terarah pada peningkatan kompetensi yang masih kurang atau masih belum dimiliki oleh setiap orang.

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan untuk meningkatkan kompetensi perilaku, tidak hanya berupa pelatihan formal di kelas, tapi perlu dikombinasikan dengan bentuk lain berupa pembimbingan di tempat kerja, konseling, hahkan bacaan atau video.

Bentuk pelatihan dan pengembangan untuk kompetensi teknis, lebih sederhana. Sedangkan program pelatihan dan pengembangan untuk kompetensi perilaku haruslah diterapkan secara berkesinambungan dalam jangka panjang, karena pengembangan kompetensi perilaku lebih sulit dibandingkan dengan kompetensi teknis.

2.3.1 Pelatihan

Pelatihan sebagai proses pemberdayaan dan pembelajaran, artinya individu (pegawai) harus mempelajari sesuatu (materi) guna meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan tingkah laku dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Adapun definisi pelatihan menurut para ahli adalah :

1. Sastrodipoero (2006: 122) Pelatihan adalah “salah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan diluar sistem pengembangan sumber daya manusia, yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan praktik daripada teori”.
2. Menurut Mathis (2002), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.
3. Sedangkan Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam

waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

4. Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich sebagai “usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich (2008) mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan (*training*) adalah “sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang/sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi”. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Dari definisi pelatihan diatas, maka dapat diartikan bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan dalam rangka meningkatkan sikap dan perilaku individu (pegawai) dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari. Dengan demikian, dalam pelatihan terkandung aspek-aspek yang meliputi :

1. Pelatih, yakni orang-orang yang memberikan pengetahuan dan ketrampilan.
2. Peserta pelatihan, yakni orang-orang yang membutuhkan pengetahuan dan ketrampilan.
3. Proses pembelajaran, yakni peristiwa penyampaian pengetahuan dan ketrampilan.
4. Bahan pelatihan, yaitu berbagai materi yang akan disampaikan pelatih kepada peserta dalam proses pembelajaran dalam pelatihan.

Dalam pelaksanaan pelatihan menurut Prof. Dr. H. Veithzal Rivai, M.B.A, manfaat bagi karyawan dan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. **Manfaat untuk karyawan**

- a Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

- b Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- c Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi dan konflik.
- d Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, ketrampilan komunikasi dan sikap.
- e Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- f Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- g Membantu pengembangan ketrampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- h Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2. Manfaat untuk Perusahaan.

- a Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c Memperbaiki moral SDM.
- d Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- f Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- g Membantu pengembangan perusahaan.
- h Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.

2.3.2 Pengembangan

Pengembangan (*development*) merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu/pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang. Menurut Noe, pengembangan dapat berupa pendidikan formal, pengalaman kerja, hubungan interpersonal atau penilaian personaliti serta kemampuan untuk membantu pegawai mempersiapkan masa depan. Pengembangan karyawan tidak harus berkaitan dengan tugas saat ini (Noe, 2002: 282). Menurut Bernadin (2003: 164), pengembangan merupakan kesempatan pembelajaran yang didesain untuk membantu karyawan dapat berkembang. Pengembangan ini tidak terbatas hanya peningkatan kinerja untuk pekerjaan saat ini. Fokus pengembangan adalah jangka

panjang dan untuk membantu individu mempersiapkan pekerjaan masa depan. Dengan demikian, model pengembangan adalah kegiatan belajar untuk pengembangan individu, tetapi tidak harus berhubungan dengan tugas khusus untuk masa kini.

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 kepentingan jabatan yang akan datang dan pengembangan mewakili suatu investasi yang berorientasi ke masa depan dalam diri pegawai.

Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang sebagai pembeda dari kegiatan pelatihan untuk pekerjaan tertentu telah menjadi perhatian dari pengembangan SDM. Melalui kegiatan pengembangan pegawai yang ada, pengembangan SDM berusaha mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap pengangkatan karyawan baru. Jika karyawan dikembangkan secara tepat, lowongan formasi melalui kegiatan perencanaan SDM, akan dapat diisi secara internal.

Pengembangan SDM juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi beberapa tantangan, termasuk keusangan atau ketertinggalan karyawan, diversifikasi tenaga kerja domestik dan internasional. Dengan dapat teratasinya tantangan-tantangan (*affirmative action*) dan turnover karyawan, pengembangan SDM dapat menjaga atau mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

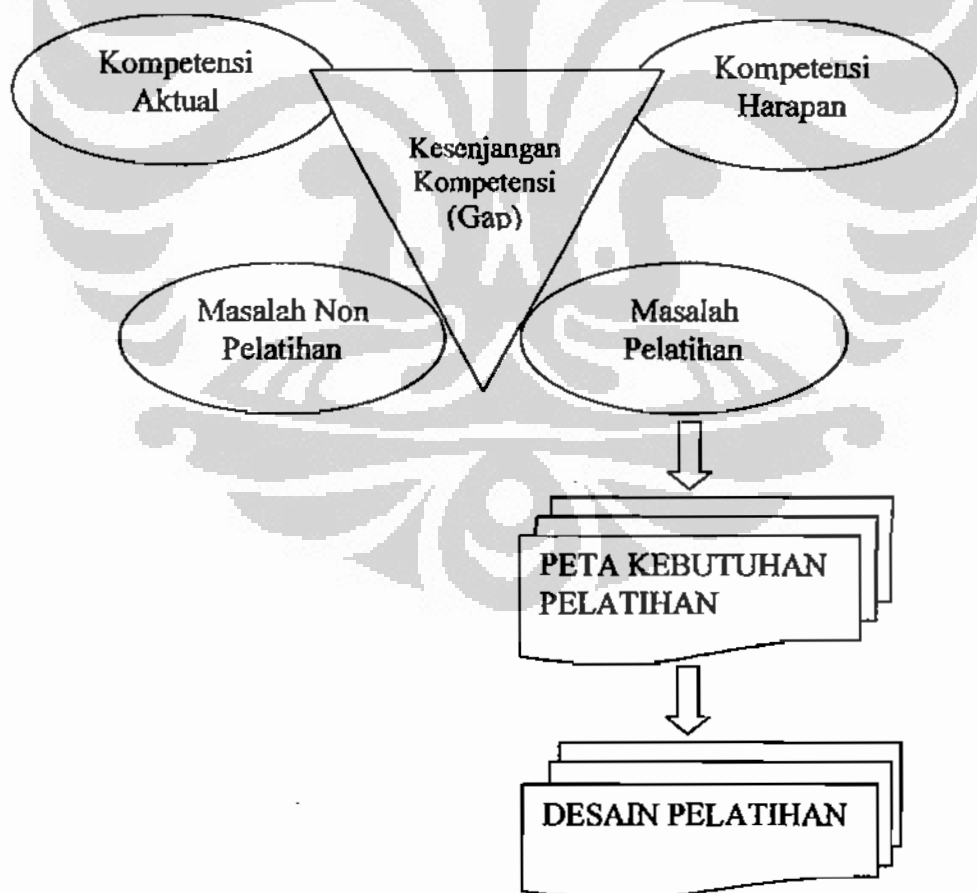
2.3.3 *Training Need Assesment (TNA)*

Training Need Assesment (Pengkajian Kebutuhan Pelatihan) adalah kegiatan analisis yang dilakukan dalam menyusun dan mengimplementasikan program pelatihan yang terdiri dari tahapan pelatihan dan pengembangan, dan tahapan evaluasi, tahapan penilaian *TNA* merupakan tahap penting dalam proses pelatihan (Golstein,1999:33). 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 permasalahan pegawai dalam lingkungan kerja. Suatu organisasi harus menentukan secara akurat kebutuhannya agar dapat ditentukan langkah atau program yang tepat dalam rangka penyediaan sumber daya yang diperlukan organisasi melalui proses pelatihan dan pengembangan.

Penilaian kebutuhan pelatihan (*TNA*) berfokus pada siapa yang harus dilatih dan jenis latihan yang dibutuhkan. *TNA* berupaya mengidentifikasi kesenjangan dari kompetensi dan kinerja yang sudah ada dengan kompetensi dan kinerja yang seharusnya terpenuhi. Apakah kesenjangan tersebut dapat diatasi dengan pelatihan atau tidak, lihat gambar 2.4.

Gambar 2.4. Model Training Need Assessment



2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang kesenjangan kompetensi umum menurut BKN untuk jabatan pegawai negeri sipil dan kompetensi khusus yang sesuai dengan tugas dan pekerjaannya sebagai penyidik. Menganalisa kompetensi ideal dan kompetensi aktual yang diukur menggunakan sitem menurut *Integrative Competence*, penentuan kebutuhan pelatihan dengan menggunakan diagram kebutuhan pelatihan Mc Cann yang menunjukkan kompetensi aktual dan kompetensi ideal. Penelitian dilakukan oleh Djoko Satriyo dengan judul : Strategi Peningkatan Kompetensi Penyidik Polri Dalam Rangka Penanggulangan Tindak Pidana Narkotika.

Penelitian lain tentang kompetensi yang menggunakan kompetensi umum untuk pejabat pemeriksa paten dan merek. Menentukan kompetensi aktual dan ideal yang kemudian menentukan kebutuhan pelatihan dengan menggunakan diagram pelatihan Mc Cann. Penelitian dilakukan oleh Abdi Saputra Sembiring dengan judul : Kajian Kompetensi Pemeriksa Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI.

BAB 3 METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian diperlukan untuk mengumpulkan sejumlah bahan yang diperlukan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah. Sebagaimana tujuan penelitian ini adalah Peneliti menguji kompetensi untuk mendapatkan data-data kesenjangan kompetensi yang ada pada penyidik interdiksi badan narkotika nasional agar dapat dikembangkan dalam bentuk pelatihan sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja yang efektif.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan suatu penelitian yang analisisnya secara umum memakai analisa statistik, dalam hal ini peneliti menggunakan program SPSS versi 14.00. Oleh karena itu dalam penelitian kuantitatif pengukuran terhadap gejala yang diamati menjadi penting, sehingga pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan berstruktur (angket) yang disusun berdasarkan pengukuran terhadap variabel yang diteliti yang kemudian menghasilkan data kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2003;2) jenis penelitian dapat dikelompokkan menurut tujuan, pendekatan, dan tingkat eksplanasi.

- a. Berdasarkan tujuan, jenis penelitian ini adalah penelitian terapan (*applied research*) yaitu, penelitian diarahkan untuk mendapatkan informasi yang dapat diterapkan pada organisasi BNN.
- b. Berdasarkan metode yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian dilakukan dengan pengambilan sampel dari populasi dan untuk mengeneralisasikan dari pengamatan yang tidak mendalam, nilai-nilai yang ada dalam organisasi, agar nilai budaya yang baik dapat ditemukan dan dikembangkan untuk mencapai visi dan misi organisasi (Kerlinger;1973)
- c. Berdasarkan tingkat eksplanasi, penelitian ini adalah penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono;2003).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Direktorat Interdiksi Deputi Pemberantasan Badan Narkotika Nasional. Pemilihan ini berdasarkan pertimbangan bahwa Direktorat interdiksi merupakan pelaksana penyelidikan dan penyidikan dan sebagai salah satu instansi yang melakukan pencegahan pada pintu gerbang negara dalam jalur peredaran gelap narkotika dan prekursor narkotika .

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Peneliti membatasi ruang lingkup pada penelitian studi yang difokuskan untuk mengetahui kesenjangan kompetensi aktual dan ideal penyidik interdiksi dan melalui pemetaan kompetensi tersebut diketahui seberapa besar kesenjangan sehingga melalui analisis kebutuhan pelatihan diketahui pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi penyidik interdiksi untuk dapat melakukan pemberantasan peredaran gelap narkotika jaringan sindikat dalam dan luar negeri. Analisis kebutuhan pelatihan dengan menggunakan pendekatan berbasis kompetensi merupakan dua studi yang saling berhubungan.

Dasar pemikiran memfokuskan penelitian kepada penyidik Interdiksi karena memiliki kewenangan dan lingkup tugas di Bandara udara dalam melakukan mengejar dan/atau menghentikan seseorang/kelompok orang, kapal, pesawat terbang, atau kendaraan yang diduga membawa Narkotika dan Prekursor Narkotika, untuk ditangkap tersangkanya dan disita barang buktinya. “

3.3.1 Pemetaan Kompetensi

Dalam memetakan kompetensi yang ada difokuskan kepada indikator-indikator kompetensi penyidik interdiksi Deputi pemberantasan Badan Narkotika Nasional dengan melihat dan mengukur kesenjangan kemampuan aktual dan ideal. Adapun tahapan studi ini adalah :

a. Studi Organisasi

Studi organisasi ini untuk mengidentifikasi sistem organisasi dan sub sistem pekerjaan dan sub sistem sumber daya manusia. Adapun landasan utama pembangunan organisasi yang menjadi dasar studi organisasi ini

adalah visi dan misi yang kemudian diturunkan dalam sub sistem. Dalam studi ini akan diidentifikasi mengenai :

- a) Unit Organisasi
- b) Tugas pokok dan fungsi penyidik

b. Studi literatur

Merupakan kegiatan pada kajian literatur diarahkan untuk mendapatkan pemahaman yang tepat dari teori-teori yang digunakan dan sisi akademis sehingga memperoleh landasan yang kuat dan dapat dipertanggung jawabkan dalam konteks mengidentifikasi kesenjangan antara kemampuan aktual dan ideal serta menanalisis kebutuhan pelatihan yang berbasis pada kompetensi. Kajian literatur lebih difokuskan pada pengelompokan kompetensi yang integratif dalam organisasi publik yang selanjutnya dapat disusun indikator kompetensi yang efektif untuk memulai pemetaan pada penyidik interdiksi Badan Narkotika Nasional.

c. Studi Lapangan

Studi lapangan dilakukan pada penyidik interdiksi dengan menggali data melalui kuesioner (data primer) yang diperoleh dari responden. Hasil identifikasi kesenjangan kompetensi dari kemampuan aktual dan kemampuan ideal dijadikan dasar dalam menganalisa kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan tingkat kompetensi penyidik interdiksi Badan Narkotika Nasional.

3.3.2 Penyusunan Instrumen Penelitian

Penyusunan instrumen berdasarkan indikator-indikator kompetensi, sumber daya manusia yang tersedia, pelatihan dan teori yang relevan kemudian dikaitkan dengan tugas pokok dan fungsi penyidik interdiksi yang kemudian dituangkan dalam pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup dimana responden memberikan penilaian dari angka 1 (satu) sampai dengan 9 (sembilan) dan mengisi pertanyaan-pertanyaan terbuka. Sifat instrumen yang digunakan dalam studi ini adalah self appraisal, dimana responden diminta untuk menilai sendiri derajat kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan indikator kompetensi

yang berada dalam kuesioner. Bentuk pernyataan diupayakan untuk mendapatkan respon yang obyektif, sehingga data yang diberikan oleh responden merupakan data yang akurat.

3.4 Responden

Responden dalam penelitian ini adalah semua penyidik interdiksi pada Deputi Pemberantasan yang terdiri dari penyidik utama, madya, muda, pratama. Ukuran sampel menurut sebagian pakar bila populasi kurang < 100, maka sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel. Bila populasi > 100, maka minimal diambil 25-30%. Penyidik Direktorat Interdiksi Deputi Pemberantasan Badan Narkotika Nasional yang ada tidak terlalu besar dan masih dibawah 100, sehingga dalam penelitian ini jumlah populasi diambil seluruhnya berjumlah 34 sesuai dengan tabel 3.1.

Tabel 3.1. Daftar Penyidik Dit Interdiksi Deputi Pemberantasan BNN.

| No | Jabatan | Jumlah |
|----|------------------|-----------|
| 1. | Penyidik Utama | 4 |
| 2. | Penyidik Madya | 3 |
| 3. | Penyidik Muda | 6 |
| 4. | Penyidik Pratama | 21 |
| | Jumlah | 34 |

Sumber: Data Rekapitulasi Personalial BNN

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara angket/kuesioner. Angket/Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respons sesuai permintaan peneliti. Tujuan penyebaran kuesioner adalah untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

Sedangkan data sekunder adalah data yang telah diolah dan tersedia sesuai penelitian penulis dilakukan dengan cara membaca/studi pustaka melalui membaca, mencatat, mengutip, membandingkan dan menghubungkan bahan-bahan yang relevan satu dengan lainnya sehingga menjadi satu kesatuan yang bulat dan utuh agar memudahkan pengaolahan. Seperti: struktur organisasi, tugas pokok dan fungsi, renstra, visi, misi.

3.5.1 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan, yaitu turun langsung ke lapangan untuk mengadakan penelitian tentang apa yang diteliti, dengan teknik-teknik sebagai berikut:

- a. Kuesioner tertutup menyangkut pernyataan kompetensi umum dan khusus sesuai tingkat penilaian dengan cara memberikan nilai/angka (tingkat pentingnya dan tingkat kemampuan). Tingkat pentingnya untuk mengukur seberapa penting kompetensi tersebut untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saat ini dan tingkat kemampuan untuk mengukur kemampuan aktual yang dimiliki dan kemampuan ideal yang seharusnya dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Jawaban didesain dengan tingkat gradasi 1 (satu) sampai dengan 9 (sembilan) dari sangat tidak penting/ sangat tidak mampu sampai sangat penting/sangat mampu sebagai berikut:

1 2 3 4 5 6 7 8 9

Sangat Tidak Penting

Sangat Penting

Sangat Tidak Mampu

Sangat Mampu

- b. Kuesioner terbuka, yaitu pertanyaan disampaikan secara tertulis kepada responden, dalam memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut responden diberi kesempatan menjawab menurut pendapatnya sendiri. Jawaban atas pertanyaan tersebut tidak diberi skor karena bersifat penegasan atas pertanyaan tertutup.
- c. *Focus Group Discussion (FGD)* yaitu melakukan diskusi dengan para informan yang terdiri dari pimpinan organisasi, untuk menemukan program pelatihan apa yang dibutuhkan untuk mengatasi kesenjangan kompetensi yang ada.

3.5.2 Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan, penelitian kepustakaan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan yang relevan dari literatur, peraturan perundang-undangan, makalah seminar, jurnal, artikel, internet, dan lain-lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.6 Analisa Data

Dalam penelitian ini, pengujian data yang akan dilakukan meliputi :

a. Validitas Instrumen (sebagai syarat untuk mendapatkan data yang valid)

Validitas yang dimaksud dalam penelitian ini adalah memastikan bahwa pernyataan-pernyataan yang menjadi indikator kemampuan dapat mengukur obyek penelitian dengan tepat. Uji Validitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan tes untuk menilai apakah indikator-indikator kompetensi yang menjadi pernyataan dapat dipertanggungjawabkan dan valid hasil-hasilnya.

Instrumen yang valid merupakan syarat utama didalam mendapatkan hasil penelitian, apabila instrumen tidak teruji validitasnya maka dapat menghasilkan data yang sulit dipercaya kebenarannya.

Tabel 3.2 Uji Validitas

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

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

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

b. Reliabilitas Instrumen (sebagai syarat untuk mendapatkan hasil penelitian yang reliable).

Uji Reliabilitas mengandung pengertian kemampuan instrumen yang ada untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Agus Eko

Sujianto (2009:97) bahwa reliabilitas merupakan bentuk kepercayaan, keterandalan, konsistensi. Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran diperoleh hasil yang sama terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur tidak berubah.

Tabel 3.3 Uji Reliability

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .936 | 39 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 39 variabel pertanyaan (13 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936 (93,6 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

- c. Uji T dua sampel untuk mengetahui perbedaan kompetensi saat ini dan yang diharapkan. Dengan mengetahui perbedaan kompetensi tersebut maka akan diketahui seberapa besar kesenjangan yang terjadi pada setiap indikator kompetensi yang kemudian dapat dianalisa tingkat perbedaan yang signifikan.

3.7 Metode Pengolahan Data

Data primer yang merupakan subyek dari penelitian diperoleh dari responden di lapangan yang kemudian dianalisa berdasarkan kompetensi umum dan khusus untuk mengetahui kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan di lapangan. Dari hasil deskripsi tersebut dibuat pemetaan kompetensi, sehingga diketahui kesenjangan kompetensi. Dari kesenjangan kompetensi tersebut dilakukan uji T dua sampel untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar perbedaan kesenjangan yang signifikan antara kompetensi saat ini dengan kompetensi yang diharapkan. Dari hasil analisis tersebut akan dijadikan dasar dalam menganalisa kebutuhan pendidikan dan pelatihan.

Pengolahan data menggunakan *Statistica Package For Social Science/SPSS* versi 14.00 untuk semakin dapat menganalisa dan mengukur kesenjangan antara kompetensi aktual dan kompetensi ideal. Apabila Hasil uji T menunjukkan di bawah 0,05 % maka dapat dikatakan signifikan berarti ada kesenjangan yang cukup berarti antara kompetensi ideal dan aktual, apabila hasil dibawah 0,05 % menunjukkan tidak ada perbedaan yang berarti antara kompetensi ideal dan kompetensi aktual. Dari hasil analisis tersebut akan dijadikan dasar dalam menganalisa pelatihan dan pendidikan.

3.8 Analisis Kebutuhan Pelatihan

Setelah dilakukan pemetaan kompetensi maka diketahui tingkat kesenjangan dari masing-masing kompetensi, untuk menganalisa kebutuhan pelatihan terdapat beberapa faktor yang harus di perinci, antara lain :

3.8.1 Analisis Kesenjangan

Analisis kesenjangan ini menggunakan teknik kuantitatif untuk dapat memperoleh gambaran terhadap kesenjangan kompetensi dari kompetensi aktual dan ideal.

3.8.2 Identifikasi Masalah

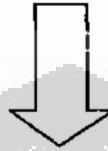
Untuk mengidentifikasi permasalahan kesenjangan ini dilakukan melalui perhitungan SPSS versi 14.00 dengan teknik uji T sehingga diketahui seberapa besar tingkat signifikansi kesenjangan yang ada. Identifikasi masalah ini dilakukan untuk mengetahui kesenjangan tersebut apakah merupakan masalah yang bersifat pelatihan ataupun bukan pelatihan.

3.8.3 Identifikasi Kebutuhan Pelatihan

Setelah diketahui bahwa kesenjangan yang ada dikarenakan kemampuan yang perlu ditingkatkan dengan pelatihan, maka selanjutnya dilakukan penyusunan kebutuhan pelatihan yang di programkan berdasarkan kebutuhan penyidik.

Tabel 3.4
Analisis Kebutuhan Pelatihan

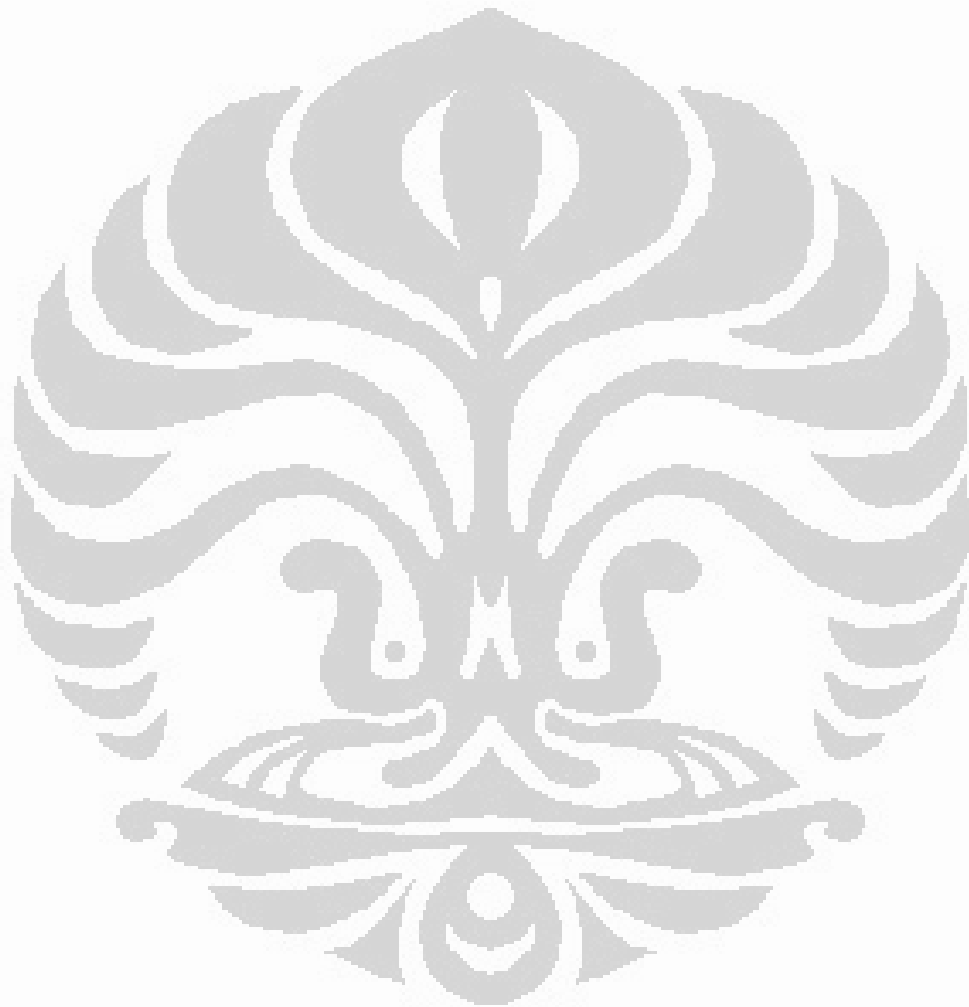
Analisis Kesenjangan Kompetensi
Kompetensi Aktual dan Ideal
(hasil analisa data)



Identifikasi Masalah Kompetensi
Problem Pelatihan dan Bukan Pelatihan
(hasil analisa data)



Identifikasi Masalah Kompetensi
Problem Pelatihan dan Bukan Pelatihan
(hasil analisa data)



BAB 4

GAMBARAN UMUM DIREKTORAT INTERDIKSI DEPUTI PEMBERANTASAN BNN

4.1 Sejarah

Sejarah perkembangan peredaran dan penyalahgunaan narkoba di dunia internasional hingga masuknya peredaran di wilayah negara Indonesia menuntut pemerintah Republik Indonesia untuk melakukan langkah-langkah penanganan secara hukum, berdasarkan hal tersebut Presiden Republik Indonesia merubah keputusannya tentang lembaga yang bertanggung jawab pada permasalahan narkoba yang dituangkan dalam Keputusan Presiden (Keppres) RI Nomor 17 tahun 2002, tanggal 22 Maret 2002 menjadi Badan Narkotika Nasional (BNN) dan diterbitkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2002 tentang Penanggulangan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika.

BNN memiliki 25 (dua puluh lima) anggota dari Departemen serta lembaga pemerintah terkait dengan Kapolri selaku Ketua *ex-officio* yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Tugas pokoknya adalah mengkoordinasikan instansi pemerintah terkait dalam menyusun kebijakan dan pelaksanaan di bidang ketersediaan dan Pencegahan, Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di Indonesia serta melaksanakan P4GN dengan membentuk satuan tugas- satuan tugas yang bersifat operasional.

Sejak perubahan status pengorganisasian menjadi BNN pada tahun 2002, Polri secara khusus telah memperbantukan satu Direktorat yaitu Direktorat IV Narkoba Bareskrim Polri untuk mendukung tugas operational dibawah BNN. Selanjutnya berdasarkan Surat Keputusan Bersama (SKB) Menpan, Mendagri dan Kapolri selaku Ketua BNN Nomor: 04/SKB/M.PAN/12/2003, Nomor 127 Tahun 2003 dan Nomor 01/SKB/XII/2003/BNN tanggal 15 Desember 2003 yang menyatakan bahwa dalam tugasnya BNN mengkoordinasikan secara fungsional setiap kegiatan yang dilakukan oleh Badan Narkotika Propinsi (BNP) di tingkat Propinsi dan Badan Narkotika Kotamadya/ Kabupaten (BNK) di tingkat Kotamadya/ Kabupaten.

Seiring dengan perkembangan dinamika dalam upaya pencegahan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba (P4GN) sehingga membutuhkan penanganan yang lebih komprehensif yang menuntut pengembangan organisasi secara proporsional di pusat dan daerah, sehingga menjamin keterpaduan dalam penyusunan kebijakan dan pelaksanaan di bidang ketersediaan, pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya perlu peningkatan koordinasi antar instansi pemerintah. Langkah tersebut diimplementasikan dengan menggauti Keppres 17 tahun 2002 dengan penerbitan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 tentang Badan Narkotika Nasional, Badan Narkotika Provinsi, dan Badan Narkotika Kabupaten/ Kota.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dalam pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor dan bahan adiktif lainnya secara efektif, berdasarkan perundang-undangan, Keputusan Presiden dan Instruksi Presiden tersebut di atas, perlu disusun kebijakan, strategi dan program nasional penanggulangannya yang tepat, terarah dan benar. Dalam hal ini Badan Narkotika Nasional sebagai fungsi pemerintah dalam pencegahan dan pemberantasan terhadap penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba di Indonesia, memerlukan upaya sinergis yang komprehensif multidimensional, sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal.

Sesuai tujuan yang hendak dicapai oleh BNN maka beroperasinya satuan tugas-satuan tugas yang telah dibentuk berdasarkan analisis situasi. Dasar pembentukan ke-7 (tujuh) satuan tugas tersebut didasarkan pada pilar permasalahan yang telah teridentifikasi jalur peredaran narkoba. Oleh karenanya pembentukan ke-7 (tujuh) satuan tugas tersebut, dipilah menjadi 2 (dua) pendekatan yaitu *pendekatan pencegahan* yang terdiri dari satuan tugas terapi dan rehabilitasi, satuan tugas diseminasi informasi, dan satuan tugas penyuluhan dan penerangan. Adapun *pendekatan pemberantasan* terdiri atas satuan tugas pengawasan orang asing dan Lapas, satuan tugas prekursor, satuan tugas *Seaport* dan *Airport Interdiction*, dan satuan tugas narkoba dan psikotropika.

Dengan disyehkannya Undang-undang nomor 35 tahun 2009 tentang Narkotika yang memberikan kewenangan kepada Penyidik Badan Narkotika

Nasional melakukan Penyelidikan dan Penyidikan, diterbitkannya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2010 tentang Badan Narkotika dan Peraturan kepala Badan Narkotika Nasional Nomor : PER/ 03 / IV/ 2010 Tentang Organisasi dan Tata kerja Badan Narkotika Nasional yang menetapkan dan menjabarkan tugas, fungsi, wewenang dan susunan organisasi Badan Narkotika Nasional

4.2 Tugas dan Fungsi

Sesuai keputusan Peraturan kepala Badan Narkotika Nasional Nomor : PER/ 23 / IV/ 2010 Tentang Organisasi dan Tata kerja Badan Narkotika Nasional maka tugas dan fungsi Direktorat Interdiksi BNN dalam pelaksanaannya harus memiliki job description dan job analysis yang jelas, untuk membagi tugas dan wewenang masing-masing serta adanya kesatuan komando yang dapat dikomunikasikan satu sama lain dalam unit-unit terkecil untuk menjalankan program-program yang telah ditetapkan.

Direktorat ini dikepalai oleh seorang Direktur yang tentunya harus memiliki kemampuan yang menguasai teori dan praktek di bidang interdiksi, human relations, motivasi, leadership, kemampuan untuk melihat, mendengar dan menjelaskan, membaca data, dan kemampuan lainnya yang diperlukan untuk terlaksananya tugas dan tanggungjawab yang diemban oleh Direktorat Interdiksi.

4.2.1 Tugas

Direktorat Interdiksi mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan interdiksi di Wilayah Bandar Udara, Pelabuhan Laut, Perairan, dan Maritim, dan Lintas Batas, Barang, dan Jasa yang dipimpin oleh Direktur Interdiksi.

4.2.2 Fungsi

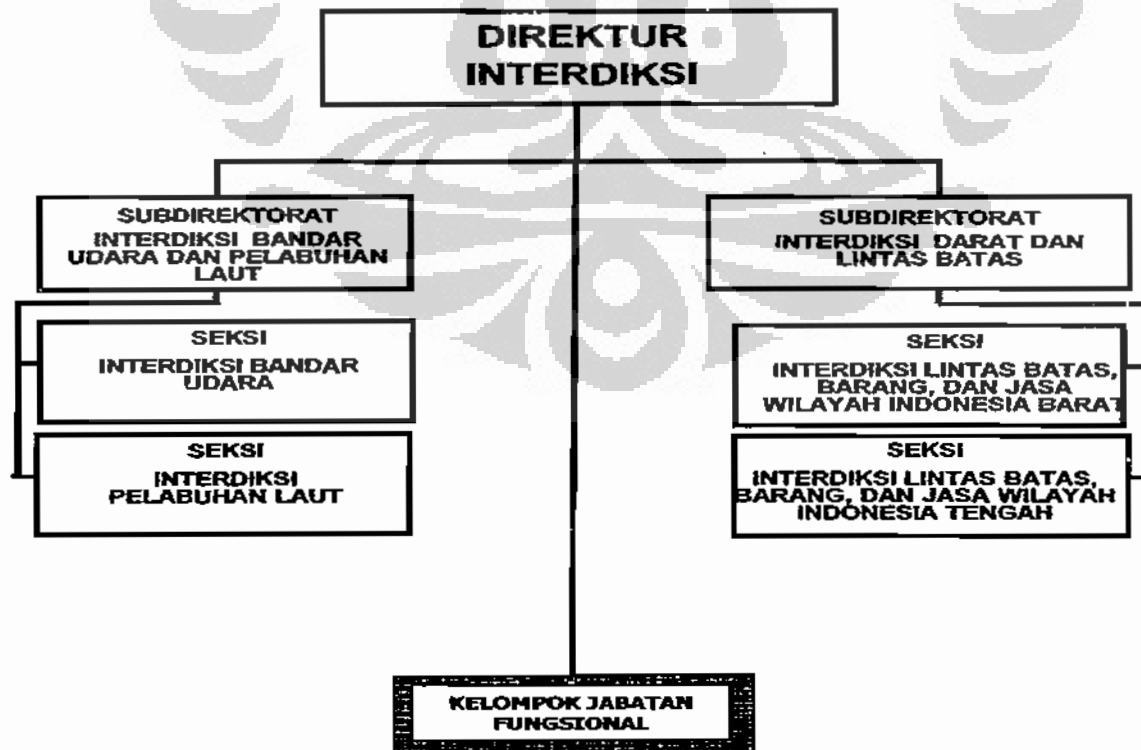
Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 214, Direktorat Interdiksi menyelenggarakan fungsi:

- a. penyiapan penyusunan perencanaan, program, dan anggaran Direktorat Interdiksi;

- b. penyiapan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan nasional dan kebijakan teknis P4GN di bidang interdiksi;
- c. penyiapan penyusunan, perumusan, dan penetapan norma, standar, kriteria, dan prosedur pelaksanaan interdiksi;
- d. penyiapan pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi pelaksanaan interdiksi dengan instansi penegak hukum terkait;
- e. penyiapan pelaksanaan interdiksi di Wilayah Bandar Udara, Pelabuhan Laut, Perairan, dan Maritim, dan Lintas Batas, Barang, dan Jasa;
- f. penyiapan pelaksanaan bimbingan teknis interdiksi di Wilayah Bandar Udara, Pelabuhan Laut, Perairan, dan Maritim, dan Lintas Batas, Barang, dan Jasa kepada instansi vertikal BNN;
- g. pelaksanaan urusan tatausaha dan rumah tangga Direktorat Interdiksi;
- h. penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan, program, dan anggaran Direktorat Interdiksi.

4.3 Susunan Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.3.1 Organisasi Direktorat Interdiksi BNN

Sesuai keputusan Peraturan kepala Badan Narkotika Nasional Nomor : PER/ / IV/ 2010 Tentang Organisasi dan Tata kerja Badan Narkotika Nasional maka susunan organisasi, tugas dan fungsi Direktorat Interdiksi BNN.

1. Unsur Pimpinan adalah Direktur Direktorat Interdiksi BNN, disingkat Dir Interdiksi BNN.
2. Unsur Pelaksana :
 - a. Subdirektorat terdiri dari :
 - 1) Sub Direktorat Interdiksi Bandar Udara dan Pelabuhan Laut
 - a) Subdirektorat Interdiksi Wilayah Bandar Udara dan Pelabuhan Laut mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan interdiksi di wilayah Bandar Udara dan Pelabuhan Laut.
 - b) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 217, Subdirektorat Interdiksi Wilayah Bandar Udara dan Pelabuhan Laut menyelenggarakan fungsi:
 - (1) Penyiapan penyusunan perencanaan dan kegiatan Subdirektorat Wilayah Bandar Udara.
 - (2) Penyiapan bahan pelaksanaan interdiksi di wilayah Bandar Udara.
 - (3) Penyiapan pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi pelaksanaan interdiksi di wilayah Bandar Udara dengan instansi penegak hukum terkait.
 - (4) Penyiapan pelaksanaan bimbingan teknis interdiksi di Wilayah Bandar Udara kepada instansi vertikal BNN.

- (5) Penyiapan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan dan kegiatan Subdirektorat Wilayah Bandar Udara.
- 2) Subdirektorat Interdiksi Darat dan Lintas Batas.
 - a) Subdirektorat Interdiksi Darat dan Lintas Batas, Barang, dan Jasa mempunyai tugas melaksanakan penyiapan bahan pelaksanaan interdiksi Lintas Batas, Barang, dan Jasa.
 - b) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 225, Subdirektorat Interdiksi Darat dan Lintas Batas, Barang, dan Jasa menyelenggarakan fungsi:
 - (1) Penyiapan penyusunan perencanaan dan kegiatan Subdirektorat Lintas Batas, Barang, dan Jasa.
 - (2) Penyiapan bahan pelaksanaan interdiksi Lintas Batas, Barang, dan Jasa.
 - (3) Penyiapan pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi pelaksanaan interdiksi Lintas Batas, Barang, dan Jasa dengan instansi penegak hukum terkait.
 - (4) Penyiapan pelaksanaan bimbingan teknis interdiksi Lintas Batas, Barang, dan Jasa kepada instansi vertikal BNN.
 - (5) Pelaksanaan urusan tatausaha dan rumah tangga Direktorat Interdiksi.
 - (6) Penyiapan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan perencanaan dan kegiatan Subdirektorat Lintas Batas, Barang, dan Jasa.
 - b. Sub Direktorat Bandar Udara dan Pelabuhan Laut terdiri dari
 - 1) Seksi Interdiksi Bandar Udara

Seksi Interdiksi Bandar Udara Wilayah mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan

sinkronisasi Kegiatan Interdiksi Bandar Udara dengan instansi pemerintah terkait di bidang pemberantasan dan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dan kegiatan dan bimbingan teknis Interdiksi Bandar Udara.

2) Seksi Interdiksi Pelabuhan Laut

Seksi Interdiksi Pelabuhan Laut, Perairan, dan Maritim mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi Kegiatan Interdiksi Pelabuhan Laut, Perairan, dan Maritim dengan instansi pemerintah terkait di bidang pemberantasan dan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dan kegiatan dan bimbingan teknis Interdiksi Pelabuhan Laut, Perairan, dan Maritim.

c. Subdirektorat Interdiksi Darat dan Lintas Batas terdiri dari

1) Seksi Interdiksi Darat

Seksi Interdiksi darat mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi Kegiatan Interdiksi darat dengan instansi pemerintah terkait di bidang pemberantasan dan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dan kegiatan dan bimbingan teknis Interdiksi darat.

a) Seksi Interdiksi Lintas Batas

Seksi Interdiksi Lintas Batas mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi Kegiatan Interdiksi Lintas Batas dengan instansi pemerintah terkait di bidang pemberantasan dan pemutusan jaringan kejahatan terorganisasi penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba,

psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dan kegiatan dan bimbingan teknis Interdiksi Lintas Batas.

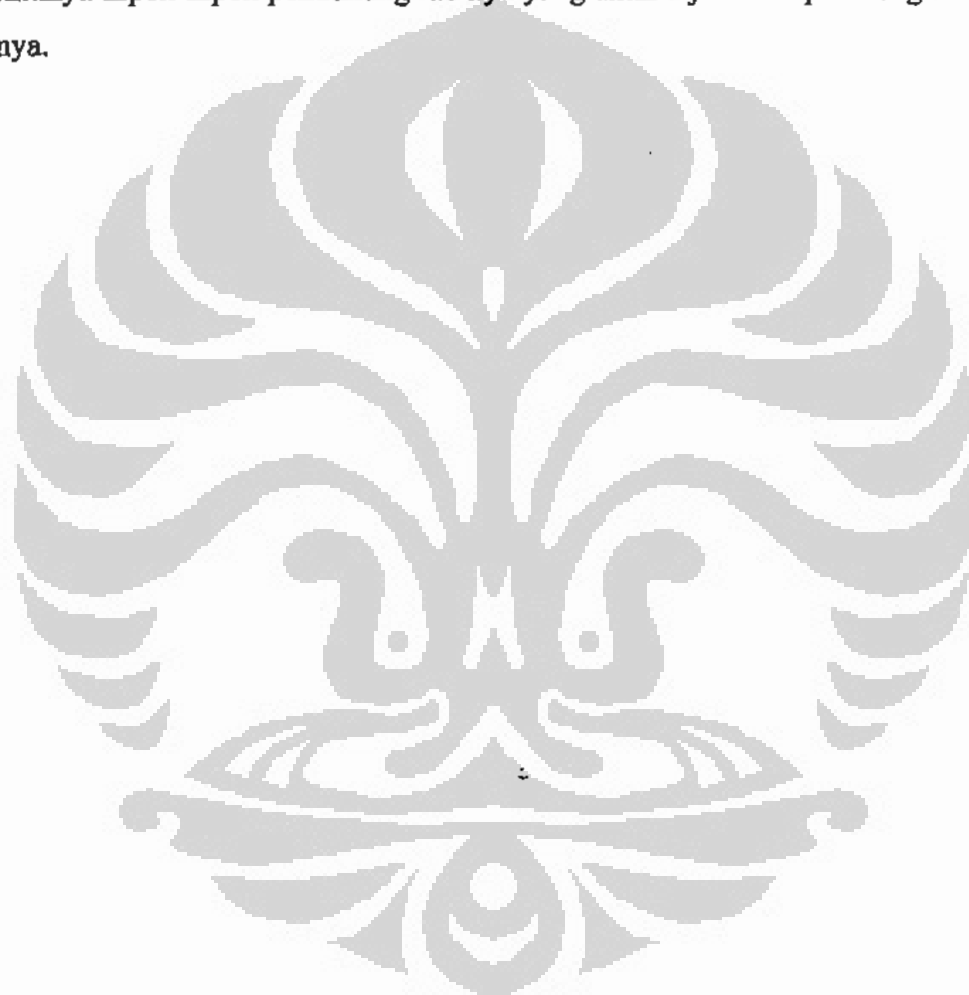
3. Pada Direktorat Interdiksi dibentuk Kelompok Jabatan Fungsional Penyidik BNN dan Jabatan Fungsional lainnya yang bertanggung jawab kepada Direktur Interdiksi dan memberikan masukan kepada Direktur Interdiksi terhadap :
 - a. Pelaksanaan interdiksi dan administrasi penyidikan di wilayah udara, laut, dan perairan; dan
 - b. Pelaksanaan interdiksi dan administrasi penyidikan di wilayah darat dan lintas batas.
 - c. Pelaksanaan penyelidikan di wilayah udara. Laut, darat dan lintas batas.

Selain hal yang telah disampaikan di atas, perlu juga dipahami bahwa keberadaan Direktorat Interdiksi ini adalah dicikal-bakali oleh adanya Koordinator Satuan Tugas Interdiksi (Koorساتgas) di era sebelum Perpres 23 tahun 2010. Dimana Koorساتgas ini merupakan unit kerja forum yang terdiri atas beberapa instansi terkait seperti Bea dan Cukai, Perhubungan dan Dit.IV TP Narkoba dan KT Polri. Satgas ini memang telah berupaya secara bersama-sama untuk melakukan upaya-upaya pengungkapan di titik-titik masuk yang rawan dalam bentuk operasi-operasi bersama. Namun status koordinasi dan forum ini tentunya memiliki keterbatasan mengingat tugas pokok dan fungsi masing-masing instansi. Belum lagi bila kita membicarakan mengenai kesatuan dan kesepahaman atas upaya penanganan narkoba. Dengan adanya Direktorat Interdiksi, yang terbentuk melalui Perpres 23/2010, diharapkan upaya interdiksi dapat dilaksanakan lebih maksimal. Namun, mengingat keberadaan Direktorat ini yang masih relatif muda, masih banyak diperlukan pembenahan khususnya secara internal.

Kuantitas dan kualitas personil yang mengawakinya merupakan satu titik kelemahan yang perlu ditingkatkan. Sebagai gambaran, sebagian besar personil Direktorat Interdiksi, khususnya pada level Penyidik Pratama, berasal dari

kesatuan Detasemen Markas Polri dan dari Kesatuan Brigade Mobil, yang belum memiliki kualifikasi sebagaimana halnya kualifikasi seorang penyidik narkoba (kemampuan reserse). Selain, sebagian besar juga baru memiliki masa dinas yang relatif masih pendek di Badan Narkotika Nasional (rata-rata satu tahun).

Dengan banyak cakupan wilayah yang harus diawasi serta karakter peredaran gelap narkoba yang sangat khusus, faktor kualitas dan kuantitas personil Interdiksi akan memegang peranan kunci dalam upaya pengungkapan, selain tentunya aspek-aspek pendukung lainnya yang akan dijelaskan pada bagian selanjutnya.





BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang dilakukan kepada penyidik di Deputy Pemberantasan Badan Narkotika Nasional. Seluruh data yang diperoleh dalam penelitian ini diuji statistik dengan menggunakan program SPSS Versi 14.00 Hasil penelitian dianalisa dengan cara analisis deskriptif berdasarkan data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan kepada 34 orang penyidik Interdiksi Deputy Pemberantasan BNN.

5.1 Karakteristik Penyidik Interdiksi BNN

Penyidik interdiksi di Deputy Pemberantasan Badan Narkotika Nasional berjumlah 34 orang berdasarkan sumber data Kepegawaian Badan Narkotika Nasional, 2011. Adapun karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, masa kerja dan tingkatan penyidik adalah sebagaimana gambaran berikut ini.

5.1.1 Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Karakteristik Penyidik Interdiksi BNN Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Prosentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-laki | 31 | 91,2 |
| Perempuan | 3 | 8,8 |
| Jumlah | 34 | 100,0 |

(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa Penyidik Interdiksi lebih didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang dengan jumlah 91% dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 3 orang dengan jumlah prosentase 8,8%.

5.1.2 Usia

Tabel 5.2
Karakteristik Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Responden | Prosentase |
|---------|------------------|------------|
| < 30 | 7 | 20,6 |
| 30 - 39 | 18 | 52,9 |
| 40 - 49 | 4 | 11,8 |
| 50 < | 5 | 14,7 |
| Jumlah | 34 | 100,0 |

(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Tabel diatas, menunjukkan bahwa Penyidik Interdiksi berusia diatas 50 tahun sebanyak 5 orang dengan jumlah prosentase 14,7%, yang berusia antara 40 – 49 tahun dan 30 - 39 tahun masing-masing sebanyak 4 dan 18 dengan jumlah prosentase masing masing sebesar 11,8% dan 52,9%, selanjutnya responden yang berusia dibawah 30 tahun sebanyak 7 orang dengan jumlah prosentase 20,6%.

5.1.3 Tingkat Pendidikan

Tabel 5.3
Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Prosentase |
|--------------------|------------------|------------|
| SLTA | 10 | 29,4 |
| D3 | 3 | 8,8 |
| S1 | 15 | 44,1 |
| S2 | 6 | 17,6 |
| Jumlah | 34 | 100,0 |

(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 34 orang responden Penyidik Direktorat Interdiksi yang tertinggi adalah yang berpendidikan S 1 sebanyak 15 orang dengan jumlah prosentase 44 %, selanjutnya responden yang berpendidikan S2 sebanyak 6 orang dengan jumlah prosentase 17,6 %, kemudian untuk responden yang berpendidikan D3 hanya ada 3 orang setara dengan jumlah 8,8 % dan yang terakhir

adalah responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 10 orang dengan jumlah prosentase 29,4 %.

5.1.4 Masa Kerja

Tabel 5.4
Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja | Jumlah Responden | Prosentase |
|-------------|------------------|------------|
| < 2 Tahun | 8 | 23,5 |
| 2 – 4 Tahun | 23 | 67,7 |
| 5 < Tahun | 3 | 8,8 |
| Jumlah | 34 | 100,0 |

(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 34 responden penyidik Interdiksi mayoritas memiliki masa kerja 2-4 tahun dengan prosentase 67,7%, sedangkan 8 orang memiliki masa kerja dibawah 2 tahun dengan prosentase 23,5% dan 3 responden memiliki masa kerja diatas 5 tahun dengan prosentase 8,8 %.

5.1.5 Tingkatan Penyidik

Tabel 5.6
Karakteristik Berdasarkan Tingkatan Penyidik

| Tingkatan Penyidik | Jumlah Responden | Prosentase |
|--------------------|------------------|------------|
| Penyidik Utama | 4 | 14,7 |
| Penyidik Madya | 3 | 8,8 |
| Penyidik Muda | 6 | 17,6 |
| Penyidik Pratama | 21 | 58,8 |
| Jumlah | 34 | 100,0 |

(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari 34 orang responden Penyidik Direktorat Interdiksi yang mayoritas adalah Penyidik Pratama sebanyak 21 orang dengan jumlah prosentase 58,8 %, selanjutnya responden Penyidik Muda sebanyak 6 orang dengan jumlah prosentase 17,6 %, kemudian untuk responden yang berjumlah 3

orang adalah Penyidik Madya dengan prosentase 8,8 % dan yang terakhir adalah responden Penyidik Utama sebanyak 4 orang dengan jumlah prosentase 14,7 %.

5.2 Hasil Pengujian Instrumen

5.2.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompetensi Umum

Tabel 5.7
Validitas dan Reliabilitas Kompetensi Umum

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .936 | 39 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 39 variabel pertanyaan (13 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,936 (93,6 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.2 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Influencing and Lading Other*

Tabel 5.8
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Influencing and Lading Other*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .940 | 21 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 21 variabel pertanyaan (7 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,940 (94,0 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.3 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Working With People*

Tabel 5.9
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Working With People*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .940 | 18 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 18 variabel pertanyaan (6 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,940 (94,0 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Helping and Delegating*

Tabel 5.10
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Helping and Delegating*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

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

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .903 | 12 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 12 variabel pertanyaan (4 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,903 (90,3 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.5 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Managing Ambiguity*

Tabel 5.11
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Manging Ambiguity*
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .7633 | 6 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 6 variabel pertanyaan (2 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,763 (76,3 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.6 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Gatering Information*

Tabel 5.12
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Gatering Information*
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .943 | 42 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 42 variabel pertanyaan (14 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,943 (94,3 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.7 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Information Analysis*

Tabel 5.13
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Information Analysis*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

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

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .691 | 6 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 6 variabel pertanyaan (2 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,691 (69,1 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.8 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Planning*

Tabel 5.14
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Planning*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .904 | 18 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 18 variabel pertanyaan (6 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,904 (90,4 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.9 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Quantitative Data Analysis*

Tabel 5.15
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Quantitative Data Analysis*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .868 | 12 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 12 variabel pertanyaan (4 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,868 (86,8 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.10 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Computer and Technology*

Tabel 5.16
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Computer and Technology*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

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

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .863 | 12 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 12 variabel pertanyaan (4 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,863 (86,3 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.11 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Goal Setting Evaluation*

Tabel 5.17
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Goal Setting Evaluation*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .854 | 12 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 12 variabel pertanyaan (4 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,854 (85,4 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.12 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Implementation Skill*

Tabel 5.18
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Implementation Skill*

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .926 | 18 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 18 variabel pertanyaan (6 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,926 (92,6 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.2.13 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Variabel *Entrepreneurial Skill*

Tabel 5.19
Validitas dan Reliabilitas Variabel *Entrepreneurial Skill*
Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 34 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 34 | 100.0 |

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Tabel di atas menunjukkan uji validitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 34 data responden, diketahui bahwa persentase data valid sebesar 100 persen (34 responden). Artinya, seluruh data dalam pengujian ini dinyatakan valid secara statistik.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .962 | 30 |

Sementara itu, tabel di atas menunjukkan hasil uji reliabilitas data dari variabel kompetensi umum. Dari 30 variabel pertanyaan (10 pertanyaan dengan 3 sub variabel pertanyaan, yang meliputi tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual, dan tingkat kemampuan ideal), diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962 (96,2 persen). Karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 60 persen, maka variabel pertanyaan-pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel sebagai alat ukur secara statistik.

5.3 Uji Kesenjangan Kompetensi T

5.3.1 Penyidik Utama

Tabel 5.20
Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji t)

| No | Kompetensi Umum | t | df | Sig. (2-tailed) |
|-----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pemerintahan yang Baik | -2.828 | 3 | .056 |
| 2. | Kemampuan untuk memberikan pelayanan prima | -2.635 | 3 | .078 |
| 3. | Kemampuan untuk menumbuh kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi | -2.635 | 3 | .078 |
| 4. | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | -3.000 | 3 | .058 |
| 5. | Kemampuan memberikan masukan (input) untuk perbaikan dan pengembangan | -2.828 | 3 | .066 |
| 6. | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | -2.887 | 3 | .063 |
| 7. | Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja | -1.732 | 3 | .182 |
| 8. | Kemampuan untuk membangun jaringan kerja | -1.732 | 3 | .182 |
| 9. | Kemampuan untuk melakukan koordinasi | -2.333 | 3 | .102 |
| 10. | Kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM | -1.732 | 3 | .182 |
| 11. | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | -2.324 | 3 | .103 |
| 12. | Kemampuan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja | -2.324 | 3 | .103 |
| 13. | Kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat | -2.828 | 3 | .066 |

Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Khusus (Uji T)

| No | Influencing and Leading Others | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | -2.635 | 3 | .078 |
| 2. | Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja | -2.183 | 3 | .117 |
| 3. | Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela | -2.887 | 3 | .063 |

| | | | | |
|----|---|--------|---|------|
| 4. | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | -3.000 | 3 | .058 |
| 5. | Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim | -2.449 | 3 | .092 |
| 6. | Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan | -2.635 | 3 | .078 |
| 7. | Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi | -2.887 | 3 | .063 |

| No | Working with People | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika | -2.828 | 3 | .066 |
| 2. | Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | -3.000 | 3 | .058 |
| 3. | Kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar terhadap pihak yang berkepentingan | -3.000 | 3 | .058 |
| 4. | Kemampuan koordinasi dengan penegak hukum dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan lembaga penegak hukum luar negeri | -2.828 | 3 | .066 |
| 5. | Kemampuan membangun hubungan dalam kerja tim | -3.000 | 3 | .058 |
| 6. | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | -3.000 | 3 | .058 |

| No | Helping and Delegating | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | -2.324 | 3 | .103 |
| 2. | Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi | -2.782 | 3 | .069 |
| 3. | Kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan | -2.828 | 3 | .066 |
| 4. | Kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | -2.449 | 3 | .092 |

| No | Managing Ambiguity | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan | -2.828 | 3 | .066 |
| 2. | Kemampuan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi ketidakjelasan | -2.324 | 3 | .103 |

| No | Gathering Information | t | df | Sig. (2-tailed) |
|-----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika | -1.667 | 3 | .194 |
| 2. | Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika | -1.732 | 3 | .182 |
| 3. | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui tehnologi intelijen | -1.732 | 3 | .182 |
| 4. | Kemampuan mengintrogasi seseorang yang diduga melakukan Tindak Pidana Narkotika | -3.000 | 3 | .058 |
| 5. | Kemampuan memetakan jalur peredaran dan modus operandi Sindikat Jaringan Narkotika | -1.414 | 3 | .252 |
| 6. | Kemampuan berbahasa asing | -2.100 | 3 | .127 |
| 7. | Kemampuan berbahasa asing lainnya | -2.091 | 3 | .128 |
| 8. | Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan | -1.732 | 3 | .182 |
| 9. | Kemampuan tentang gelar perkara | -2.333 | 3 | .102 |
| 10. | Kemampuan tentang praperadilan | -3.000 | 3 | .058 |
| 11. | Kemampuan tentang UU Narkotika | -2.324 | 3 | .103 |
| 12. | Kemampuan tentang UU Money Laundry | -2.635 | 3 | .078 |
| 13. | Kemampuan tentang Hukum Internasional | -2.668 | 3 | .076 |
| 14. | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | -2.480 | 3 | .089 |

| No | Information Analysis | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan | -1.732 | 3 | .182 |

| | | | | |
|----|--|--------|---|------|
| 2. | Kemampuan menganalisis informasi untuk mengetahui keterkaitan antara Sindikat Jaringan Narkotika | -1.732 | 3 | .182 |
|----|--|--------|---|------|

| No | Planning | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | -2.333 | 3 | .102 |
| 2. | Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan sumber daya yang ada | -2.782 | 3 | .069 |
| 3. | Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | -2.049 | 3 | .133 |
| 4. | Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan | -2.782 | 3 | .069 |
| 5. | Kemampuan menentukan prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT | -2.782 | 3 | .069 |
| 6. | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | -2.611 | 3 | .080 |

| No | Quantitative Data Analysis | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengolah data untuk mengetahui trend perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika | -1.667 | 3 | .194 |
| 2. | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | -3.000 | 3 | .058 |
| 3. | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | -2.887 | 3 | .063 |
| 4. | Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan | -2.782 | 3 | .069 |

| No | Computers and Technology | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analis Notebook dan Microsoft Office dan internet | -1.732 | 3 | .182 |
| 2. | Kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan | -1.567 | 3 | .215 |

| | | | | |
|----|--|--------|---|------|
| 3. | Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS | -1.567 | 3 | .215 |
| 4. | Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation | -2.782 | 3 | .069 |

| No | Goal Setting Evaluation | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan pemahaman dan penggunaan dinamika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengetahui saluran komunikasi formal maupun informal dan mengembangkan strategi untuk membangun komitmen organisasi | -2.324 | 3 | .103 |
| 2. | Kemampuan melakukan evaluasi kinerja di unit organisasi dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan | -2.333 | 3 | .102 |
| 3. | Kemampuan melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka pengungkapan Jaringan Sindikat Narkotika | -2.049 | 3 | .133 |
| 4. | Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas | -2.333 | 3 | .102 |

| No | Implementation Skill | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi | -2.828 | 3 | .066 |
| 2. | Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya | -2.887 | 3 | .063 |
| 3. | Kemampuan memberikan informasi yang diperlukan dalam pelayanan yang baik | -2.782 | 3 | .069 |
| 4. | Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen | -2.782 | 3 | .069 |
| 5. | Kemampuan melakukan sesuai dengan standart operation procedure | -2.611 | 3 | .080 |
| 6. | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | -3.000 | 3 | .058 |

| No | Entrepreneurial Skill | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan | -1.987 | 3 | .141 |

| | | | | |
|-----|---|--------|---|------|
| | orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi | | | |
| 2. | Kemampuan memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi | -1.414 | 3 | .252 |
| 3. | Kemampuan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas | -2.049 | 3 | .133 |
| 4. | Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian | -1.732 | 3 | .182 |
| 5. | Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja | -1.698 | 3 | .188 |
| 6. | Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi | -1.987 | 3 | .141 |
| 7. | Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja | -2.183 | 3 | .117 |
| 8. | Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah | -2.324 | 3 | .103 |
| 9. | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi | -2.324 | 3 | .103 |
| 10. | Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi | -1.987 | 3 | .141 |

(Sumber : Hasil Penelitian Penulis)

Berdasarkan hasil uji T yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 14.00. Seluruh Kompetensi baik umum maupun khusus yang terdiri dari 82 indikator kompetensi memiliki tingkat signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti pada kompetensi dan indikator kompetensi tersebut tidak teruji memiliki perbedaan yang signifikan pada tingkat kepercayaan sebesar 95%.

5.3.2 Penyidik Madya

Tabel 5.21
Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji T)

| No | Kompetensi Umum | t | df | Sig. (2-tailed) |
|-----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pemerintahan yang Baik | -1.732 | 2 | .225 |
| 2. | Kemampuan untuk memberikan pelayanan prima | -4.000 | 2 | .057 |
| 3. | Kemampuan untuk menumbuh kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi | -4.000 | 2 | .057 |
| 4. | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | -4.000 | 2 | .057 |
| 5. | Kemampuan memberikan masukan (input) untuk perbaikan dan pengembangan | -5.000 | 2 | .038 |
| 6. | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | -5.000 | 2 | .038 |
| 7. | Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja | -5.000 | 2 | .038 |
| 8. | Kemampuan untuk membangun jaringan kerja | -4.000 | 2 | .057 |
| 9. | Kemampuan untuk melakukan koordinasi | -5.000 | 2 | .038 |
| 10. | Kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM | -3.464 | 2 | .074 |
| 11. | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | -4.000 | 2 | .057 |
| 12. | Kemampuan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja | -1.732 | 2 | .225 |
| 13. | Kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat | -4.000 | 2 | .057 |

Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji T)

| No | Influencing and Leading Others | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | -4.000 | 2 | .057 |
| 2. | Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja | -3.464 | 2 | .074 |
| 3. | Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela | -2.500 | 2 | .130 |
| 4. | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | -2.000 | 2 | .184 |
| 5. | Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim | -2.500 | 2 | .130 |
| 6. | Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan | -4.000 | 2 | .057 |
| 7. | Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi | -3.464 | 2 | .074 |

| No | Working with People | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika | -3.464 | 2 | .074 |
| 2. | Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | -3.464 | 2 | .074 |
| 3. | Kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar terhadap pihak yang berkepentingan | -5.000 | 2 | .038 |
| 4. | Kemampuan koordinasi dengan penegak hukum dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan lembaga penegak hukum luar negeri | -4.000 | 2 | .057 |
| 5. | Kemampuan membangun hubungan dalam kerja tim | -3.464 | 2 | .074 |
| 6. | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | -2.500 | 2 | .130 |

| No | Helping and Delegating | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 5. | Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | -7.000 | 2 | .020 |
| 6. | Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi | -3.464 | 2 | .074 |
| 7. | Kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan | -5.000 | 2 | .038 |
| 8. | Kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | -2.000 | 2 | .184 |

| No | Managing Ambiguity | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan | -3.464 | 2 | .074 |
| 2. | Kemampuan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi ketidakjelasan | -5.000 | 2 | .038 |

| No | Gathering Information | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika | -7.000 | 2 | .020 |
| 2. | Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika | -8.000 | 2 | .015 |
| 3. | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen | -7.000 | 2 | .020 |
| 4. | Kemampuan mengintrogasi seseorang yang diduga melakukan Tindak Pidana Narkotika | -5.000 | 2 | .038 |
| 5. | Kemampuan memetakan jalur peredaran dan modus operandi Sindikat Jaringan Narkotika | -5.196 | 2 | .035 |

| | | | | |
|-----|--|--------|---|------|
| 6. | Kemampuan berbahasa asing | -5.196 | 2 | .035 |
| 7. | Kemampuan berbahasa asing lainnya | -5.000 | 2 | .038 |
| 8. | Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan | -3.464 | 2 | .074 |
| 9. | Kemampuan tentang gelar perkara | -8.000 | 2 | .015 |
| 10. | Kemampuan tentang praperadilan | -7.000 | 2 | .020 |
| 11. | Kemampuan tentang UU Narkotika | -8.000 | 2 | .015 |
| 12. | Kemampuan tentang UU Money Laundry | -3.500 | 2 | .073 |
| 13. | Kemampuan tentang Hukum Internasional | -3.500 | 2 | .073 |
| 14. | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | -7.000 | 2 | .020 |

| No | Information Analysis | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan | -8.000 | 2 | .015 |
| 2. | Kemampuan menganalisis informasi untuk mengetahui keterkaitan antara Sindikat Jaringan Narkotika | -2.000 | 2 | .184 |

| No | Planninig | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | -2.646 | 2 | .118 |
| 2. | Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan sumber daya yang ada | -2.646 | 2 | .118 |
| 3. | Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | -4.000 | 2 | .057 |
| 4. | Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan | -3.000 | 2 | .095 |
| 5. | Kemampuan menentukan prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT | -7.000 | 2 | .020 |
| 6. | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | -7.000 | 2 | .020 |

| No | Quantitative Data Analysis | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengolah data untuk mengetahui trend perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika | -3.464 | 2 | .074 |
| 2. | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | -7.000 | 2 | .020 |
| 3. | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | -5.000 | 2 | .038 |
| 4. | Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan | -3.464 | 2 | .074 |

| No | Computers and Technology | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analis Notebook dan Microsoft Office dan internet | -3.464 | 2 | .074 |
| 2. | Kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan | -7.000 | 2 | .020 |
| 3. | Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS | -3.464 | 2 | .074 |
| 4. | Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation | -7.000 | 2 | .020 |

| No | Goal Setting Evaluation | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan pemahaman dan penggunaan dinamika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengetahui saluran komunikasi formal maupun informal dan mengembangkan strategi untuk membangun komitmen organisasi | -3.464 | 2 | .074 |
| 2. | Kemampuan melakukan evaluasi kinerja di unit organisasi dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan | -5.000 | 2 | .038 |
| 3. | Kemampuan melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka pengungkapan Jaringan Sindikat Narkotika | -3.464 | 2 | .074 |
| 4. | Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas | -5.000 | 2 | .038 |

| No | Implementation Skill | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi | -7.000 | 2 | .020 |
| 2. | Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya | -3.464 | 2 | .074 |
| 3. | Kemampuan memberikan informasi yang diperlukan dalam pelayanan yang baik | -3.464 | 2 | .074 |
| 4. | Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen | -3.464 | 2 | .074 |
| 5. | Kemampuan melakukan sesuai dengan standart operation procedure | -3.464 | 2 | .074 |
| 6. | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | -3.464 | 2 | .074 |

| No | Entrepreneurial Skill | t | df | Sig. (2-tailed) |
|-----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi | -7.000 | 2 | .020 |
| 2. | Kemampuan memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi | -3.464 | 2 | .074 |
| 3. | Kemampuan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas | -7.000 | 2 | .020 |
| 4. | Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian | -3.464 | 2 | .074 |
| 5. | Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja | -3.464 | 2 | .074 |
| 6. | Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi | -7.000 | 2 | .020 |
| 7. | Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja | -3.464 | 2 | .074 |
| 8. | Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah | -1.890 | 2 | .199 |
| 9. | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi | -2.500 | 2 | .130 |
| 10. | Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi | -2.500 | 2 | .130 |

(Sumber : Hasil Penelitian Penulis)

Seperti yang ditunjukkan oleh hasil perhitungan uji T pada tabel di atas, terdapat beberapa kompetensi dan indikator kompetensi yang bervariasi memiliki tingkat signifikansi di atas dan dibawah 0,05 antara lain, 31 indikator kompetensi berada dibawah 0,05 berarti pada kompetensi dan indikator kompetensi tersebut teruji memiliki perbedaan yang signifikan dan 51 indikator kompetensi berada diatas 0,05 berarti pada kompetensi dan indikator tersebut tidak teruji memiliki perbedaan yang signifikan pada tingkat kepercayaan sebesar 95%.

5.3.3 Penyidik Muda

Tabel 5.22
Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji T)

| No | Kompetensi Umum | t | df | Sig. (2-tailed) |
|-----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pemerintahan yang Baik | -6.481 | 6 | .001 |
| 2. | Kemampuan untuk memberikan pelayanan prima | -9.295 | 6 | .000 |
| 3. | Kemampuan untuk menumbuh kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi | -3.286 | 6 | .017 |
| 4. | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | -4.044 | 6 | .007 |
| 5. | Kemampuan memberikan masukan (input) untuk perbaikan dan pengembangan | -4.500 | 6 | .004 |
| 6. | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | -5.292 | 6 | .002 |
| 7. | Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja | -4.382 | 6 | .005 |
| 8. | Kemampuan untuk membangun jaringan kerja | -4.044 | 6 | .007 |
| 9. | Kemampuan untuk melakukan koordinasi | -4.260 | 6 | .005 |
| 10. | Kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM | -5.461 | 6 | .002 |
| 11. | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | -3.653 | 6 | .011 |
| 12. | Kemampuan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja | -4.804 | 6 | .003 |
| 13. | Kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat | -3.286 | 6 | .017 |

Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji T)

| No | Influencing and Leading Others | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|---------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | -4.099 | 6 | .006 |
| 2. | Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja | -3.576 | 6 | .012 |
| 3. | Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela | -13.000 | 6 | .000 |
| 4. | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | -4.099 | 6 | .006 |
| 5. | Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim | -3.667 | 6 | .010 |
| 6. | Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan | -3.873 | 6 | .008 |
| 7. | Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi | -2.750 | 6 | .033 |

| No | Working with People | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika | -3.873 | 6 | .008 |
| 2. | Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | -4.500 | 6 | .004 |
| 3. | Kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar terhadap pihak yang berkepentingan | -2.828 | 6 | .030 |
| 4. | Kemampuan koordinasi dengan penegak hukum dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan lembaga penegak hukum luar negeri | -2.828 | 6 | .030 |
| 5. | Kemampuan membangun hubungan dalam kerja tim | -4.804 | 6 | .003 |
| 6. | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | -3.667 | 6 | .010 |
| No | Helping and Delegating | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | -2.828 | 6 | .030 |
| 2. | Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi | -3.286 | 6 | .017 |
| 3. | Kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan | -3.240 | 6 | .018 |
| 4. | Kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | -3.653 | 6 | .011 |
| No | Managing Ambiguity | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan | -4.596 | 6 | .004 |
| 2. | Kemampuan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi ketidakjelasan | -3.873 | 6 | .008 |
| No | Gathering Information | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika | -3.361 | 6 | .015 |
| 2. | Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika | -2.828 | 6 | .030 |
| 3. | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen | -3.667 | 6 | .010 |
| 4. | Kemampuan menginterogasi seseorang yang diduga melakukan Tindak Pidana Narkotika | -3.267 | 6 | .017 |
| 5. | Kemampuan memetakan jalur peredaran dan modus operandi Sindikat Jaringan Narkotika | -3.057 | 6 | .022 |

| | | | | |
|-----|--|--------|---|------|
| 6. | Kemampuan berbahasa asing | -3.545 | 6 | .012 |
| 7. | Kemampuan berbahasa asing lainnya | -3.991 | 6 | .007 |
| 8. | Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan | -6.301 | 6 | .001 |
| 9. | Kemampuan tentang gelar perkara | -3.267 | 6 | .017 |
| 10. | Kemampuan tentang praperadilan | -2.705 | 6 | .035 |
| 11. | Kemampuan tentang UU Narkotika | -2.465 | 6 | .049 |
| 12. | Kemampuan tentang UU Money Laundry | -3.357 | 6 | .015 |
| 13. | Kemampuan tentang Hukum Internasional | -4.099 | 6 | .006 |
| 14. | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | -3.267 | 6 | .017 |

| No | Information Analysis | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan | -4.260 | 6 | .005 |
| 2. | Kemampuan menganalisis informasi untuk mengetahui keterkaitan antara Sindikat Jaringan Narkotika | -5.284 | 6 | .002 |

| No | Planninig | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | -4.768 | 6 | .003 |
| 2. | Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan sumber daya yang ada | -3.873 | 6 | .008 |
| 3. | Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | -3.576 | 6 | .012 |
| 4. | Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan | -6.000 | 6 | .001 |
| 5. | Kemampuan menentuakn prioritas pekerjaan berdasarkan basil penyelidikan dan analisa IT | -2.646 | 6 | .038 |
| 6. | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | -2.465 | 6 | .049 |

| No | Quantitative Data Analysis | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengolah data untuk mengetahui trend perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika | -4.260 | 6 | .005 |
| 2. | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | -4.382 | 6 | .005 |
| 3. | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | -4.042 | 6 | .007 |
| 4. | Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan | -4.042 | 6 | .007 |

| No | Computers and Technology | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analis Notebook dan Microsoft Office dan internet | -4.596 | 6 | .004 |
| 2. | Kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan | -3.057 | 6 | .022 |
| 3. | Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS | -4.215 | 6 | .006 |
| 4. | Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation | -7.120 | 6 | .000 |

| No | Goal Setting Evaluation | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan pemahaman dan penggunaan dinamika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengetahui saluran komunikasi formal maupun informal dan mengembangkan strategi untuk membangun komitmen organisasi | -4.804 | 6 | .003 |
| 2. | Kemampuan melakukan evaluasi kinerja di unit organisasi dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan | -4.260 | 6 | .005 |
| 3. | Kemampuan melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka pengungkapan Jaringan Sindikat Narkotika | -4.076 | 6 | .007 |
| 4. | Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas | -4.596 | 6 | .004 |

| No | Implementation Skill | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi | -4.076 | 6 | .007 |
| 2. | Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya | -4.382 | 6 | .005 |
| 3. | Kemampuan memberikan informasi yang diperlukan dalam pelayanan yang baik | -6.971 | 6 | .000 |
| 4. | Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen | -3.618 | 6 | .011 |
| 5. | Kemampuan melakukan sesuai dengan standart operation procedure | -9.295 | 6 | .000 |
| 6. | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | -2.200 | 6 | .070 |

| No | Entrepreneurial Skill | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung | -2.274 | 6 | .063 |

| pencapaian organisasi | | | | |
|-----------------------|---|--------|---|------|
| 2. | Kemampuan memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi | -3.576 | 6 | .012 |
| 3. | Kemampuan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas | -5.461 | 6 | .002 |
| 4. | Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian | -4.076 | 6 | .007 |
| 5. | Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja | -5.303 | 6 | .002 |
| 6. | Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi | -3.576 | 6 | .012 |
| 7. | Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja | -3.873 | 6 | .008 |
| 8. | Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah | -3.618 | 6 | .011 |
| 9. | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi | -4.666 | 6 | .003 |
| 10. | Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi | -4.596 | 6 | .004 |

(Sumber : Hasil Penelitian Penulis)

Hasil perhitungan uji T pada tabel di atas, terdapat beberapa kompetensi dan indikator kompetensi yang memiliki tingkat signifikansi di atas dan dibawah 0,05 antara lain, 78 indikator kompetensi berada dibawah 0,05 berarti teruji memiliki perbedaan yang signifikan dan 10 indikator kompetensi berada diatas 0,05 berarti tidak teruji memiliki perbedaan yang signifikan pada tingkat kepercayaan sebesar 95%.

5.3.4 Penyidik Pratama

Tabel 5.23
Hasil Uji Kesenjangan Kompetensi Umum (Uji T)

| No | Kompetensi Umum | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pencerintahan yang Baik | -4.567 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan untuk memberikan pelayanan prima | -7.468 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan untuk menumbuh kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi | -5.311 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | -5.872 | 19 | .000 |

| | | | | |
|-----|---|--------|----|------|
| 5. | Kemampuan memberikan masukan (input) untuk perbaikan dan pengembangan | -5.542 | 19 | .000 |
| 6. | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | -7.368 | 19 | .000 |
| 7. | Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja | -6.476 | 19 | .000 |
| 8. | Kemampuan untuk membangun jaringan kerja | -3.335 | 19 | .003 |
| 9. | Kemampuan untuk melakukan koordinasi | -7.310 | 19 | .000 |
| 10. | Kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM | -5.263 | 19 | .000 |
| 11. | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | -8.373 | 19 | .000 |
| 12. | Kemampuan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja | -6.020 | 19 | .000 |
| 13. | Kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat | -6.532 | 19 | .000 |

| No | Influencing and Leading Others | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | -7.933 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja | -5.640 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela | -6.601 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | -7.193 | 19 | .000 |
| 5. | Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim | -7.000 | 19 | .000 |
| 6. | Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan | -6.532 | 19 | .000 |
| 7. | Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi | -3.943 | 19 | .001 |

| No | Working with People | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika | -4.507 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | -6.164 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar terhadap pihak yang berkepentingan | -7.373 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan koordinasi dengan penegak hukum dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan lembaga penegak hukum luar negeri | -6.097 | 19 | .000 |
| 5. | Kemampuan membangun hubungan dalam kerja tim | -5.715 | 19 | .000 |
| 6. | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | -5.819 | 19 | .000 |

| No | Helping and Delegating | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|---|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | -6.493 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi | -6.110 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan | -4.951 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | -6.493 | 19 | .000 |

| No | Managing Ambiguity | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan | -6.263 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi ketidakjelasan | -5.812 | 19 | .000 |

| No | Gathering Information | t | df | Sig. (2-tailed) |
|-----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika | -5.430 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika | -5.472 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen | -6.773 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan mengintrogasi seseorang yang diduga melakukan Tindak Pidana Narkotika | -5.616 | 19 | .000 |
| 5. | Kemampuan memetakan jalur peredaran dan modus operandi Sindikat Jaringan Narkotika | -4.772 | 19 | .000 |
| 6. | Kemampuan berbahasa asing | -5.729 | 19 | .000 |
| 7. | Kemampuan berbahasa asing lainnya | -5.993 | 19 | .000 |
| 8. | Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan | -3.943 | 19 | .001 |
| 9. | Kemampuan tentang gelar perkara | -4.188 | 19 | .000 |
| 10. | Kemampuan tentang praperadilan | -4.883 | 19 | .000 |
| 11. | Kemampuan tentang UU Narkotika | -4.650 | 19 | .000 |
| 12. | Kemampuan tentang UU Money Laundry | -5.914 | 19 | .000 |
| 13. | Kemampuan tentang Hukum Internasional | -5.548 | 19 | .000 |
| 14. | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | -6.381 | 19 | .000 |

| No | Information Analysis | t | df | Sig. (2-tailed) |
|----|--|--------|----|-----------------|
| 1. | Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan | -4.660 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan menganalisis informasi untuk mengetahui keterkaitan antara Sindikat Jaringan Narkotika | -3.943 | 19 | .001 |
| No | Planninig | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | -6.474 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan sumber daya yang ada | -4.781 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | -5.820 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan | -5.111 | 19 | .000 |
| 5. | Kemampuan menentuakn prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT | -6.296 | 19 | .000 |
| 6. | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | -4.924 | 19 | .000 |
| No | Quantitative Data Analysis | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan mengolah data untuk mengetahui trend perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika | -4.626 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | -5.483 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | -4.376 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan | -5.085 | 19 | .000 |
| No | Compters and Technology | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analis Notebook dan Microsoft Office dan internet | -6.175 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan | -6.439 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS | -3.966 | 19 | .001 |
| 4. | Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation | -5.805 | 19 | .000 |
| No | Goal Setting Evaluation | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan pemahaman dan penggunaan dinamika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengetahui saluran komunikasi formal maupun informal dan mengembangkan | -5.480 | 19 | .000 |

| strategi untuk membangun komitmen organisasi | | | | |
|--|--|--------|----|-----------------|
| 2. | Kemampuan melakukan evaluasi kinerja di unit organisasi dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan | -5.659 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka pengungkapan Jaringan Sindikat Narkotika | -4.857 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas | -4.918 | 19 | .000 |
| No | Implementation Skill | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi | -5.659 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya | -4.761 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan memberikan informasi yang diperlukan dalam pelayanan yang baik | -5.252 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen | -4.951 | 19 | .000 |
| 5. | Kemampuan melakukan sesuai dengan standart operation procedure | -4.924 | 19 | .000 |
| 6. | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | -5.914 | 19 | .000 |
| No | Entrepreneurial Skill | t | df | Sig. (2-tailed) |
| 1. | Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara menelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi | -4.761 | 19 | .000 |
| 2. | Kemampuan memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi | -4.324 | 19 | .000 |
| 3. | Kemampuan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas | -4.951 | 19 | .000 |
| 4. | Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian | -7.285 | 19 | .000 |
| 5. | Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja | -4.918 | 19 | .000 |
| 6. | Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi | -5.107 | 19 | .000 |
| 7. | Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja | -5.820 | 19 | .000 |
| 8. | Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah | -6.296 | 19 | .000 |
| 9. | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk | -6.773 | 19 | .000 |

| | | | |
|---------------------------------|--|--------|------|
| menciptakan strategi organisasi | | | |
| 10. | Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengarahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi | -5.311 | .000 |

(Sumber : Hasil Penelitian Penulis)

Seperti yang terlihat dari hasil perhitungan uji T pada tabel di atas, semua kompetensi dari 82 indikator kompetensi memiliki tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini berarti pada kompetensi dan indikator kompetensi tersebut teruji memiliki perbedaan yang signifikan pada tingkat kepercayaan sebesar 95%.

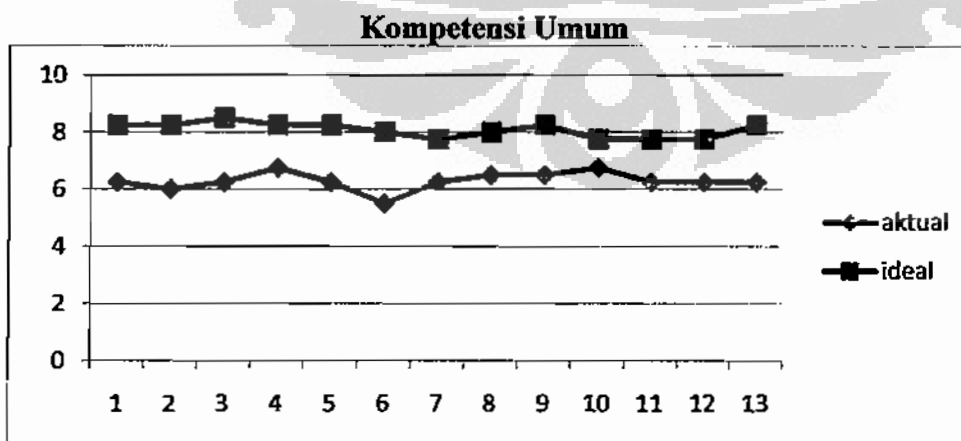
5.4 Pemetaan Kompetensi

Dengan melakukan pemetaan kompetensi untuk mengetahui kesenjangan kompetensi yang ada setelah menampilkan gambaran secara umum kompetensi ideal dan kompetensi aktual yang secara grafik dapat diamati dalam penelitian yang dilakukan dimana diklasifikasikan terbadap tingkatan penyidik yang ada di Badan Narkotika Nasional.

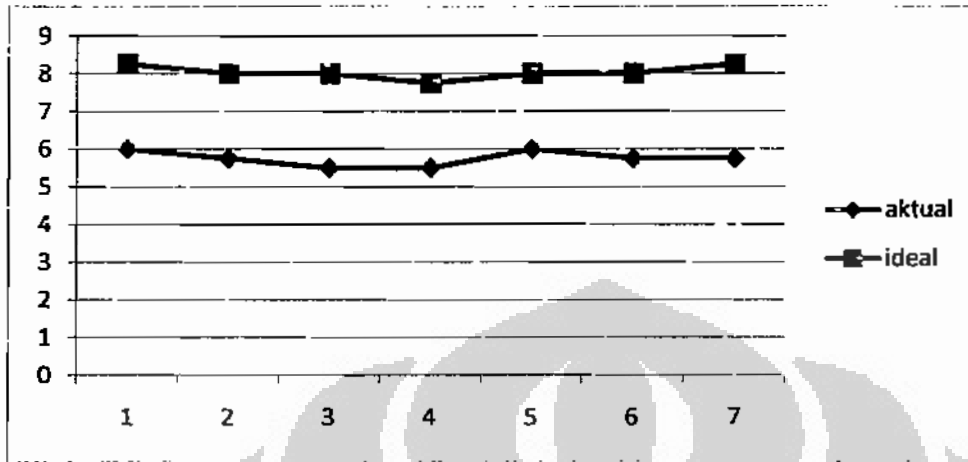
5.4.1 Penyidik Utama

Gambar 5.1

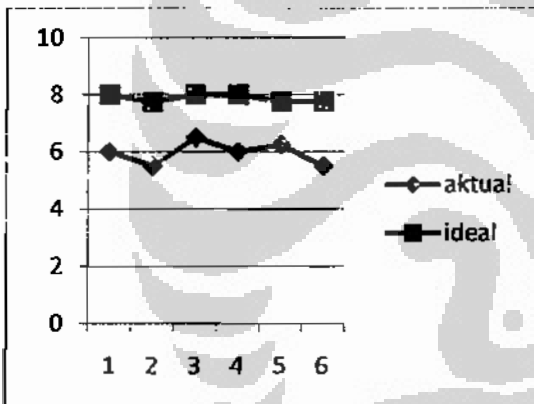
Peta Kompetensi Penyidik Utama
Grafik Kompetensi Penyidik Utama



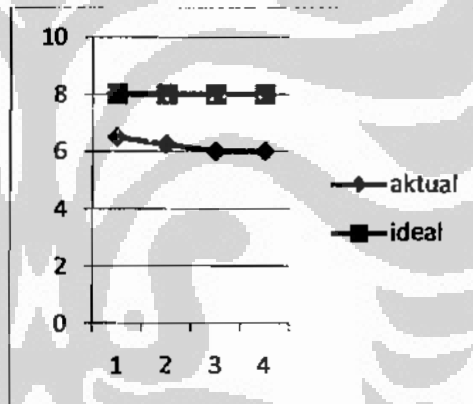
Kompetensi Khusus *Influencing and Leading Others*



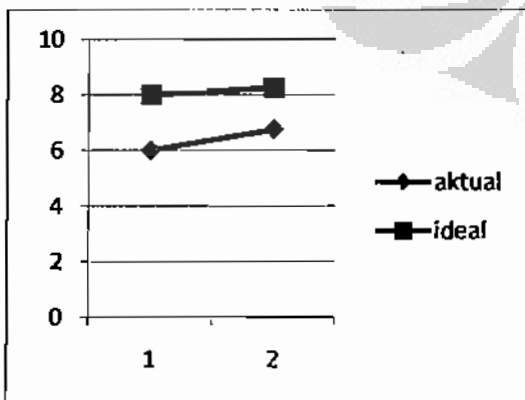
Working with People



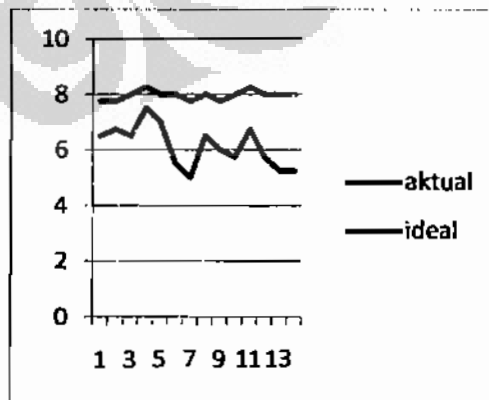
Helping and Delegating

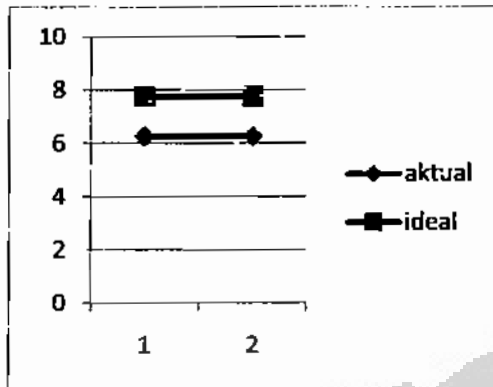
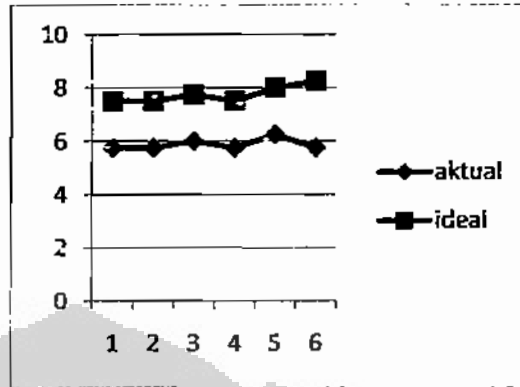
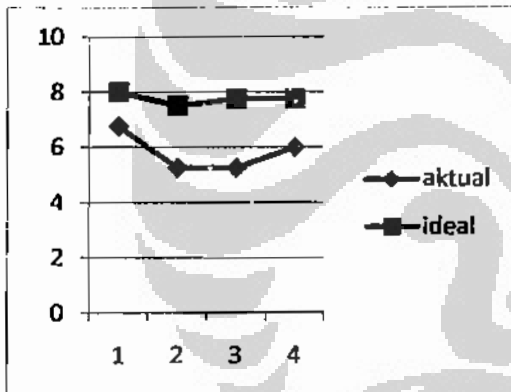
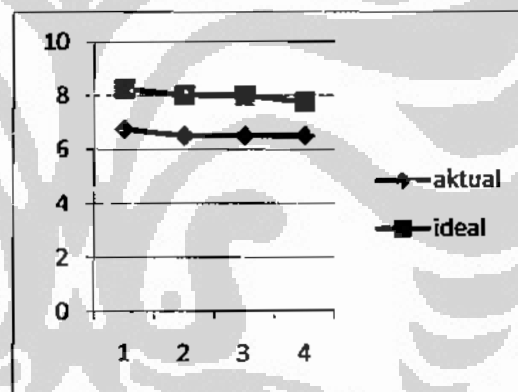
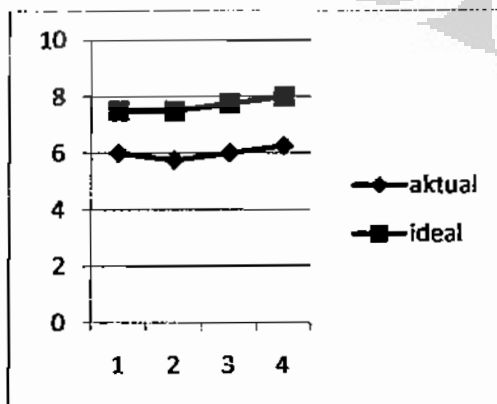
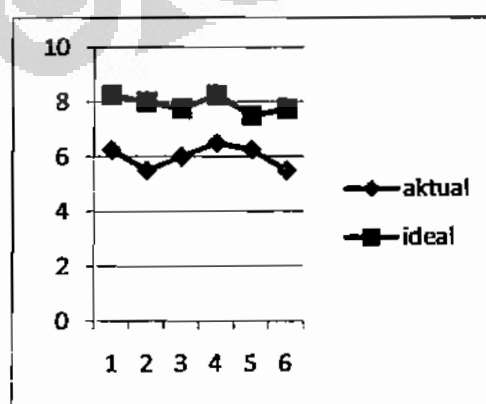


Managing Ambiguity

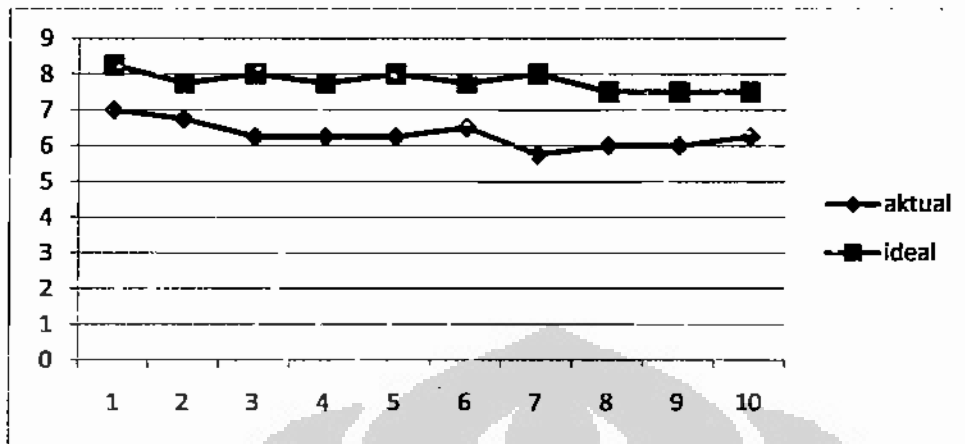


Gathering Information



Information Analysis**Planning****Quantitative Data Analysis****Computer and Technology****Goal Setting Evaluation****Implementation Skill**

Entrepreneurial Skill

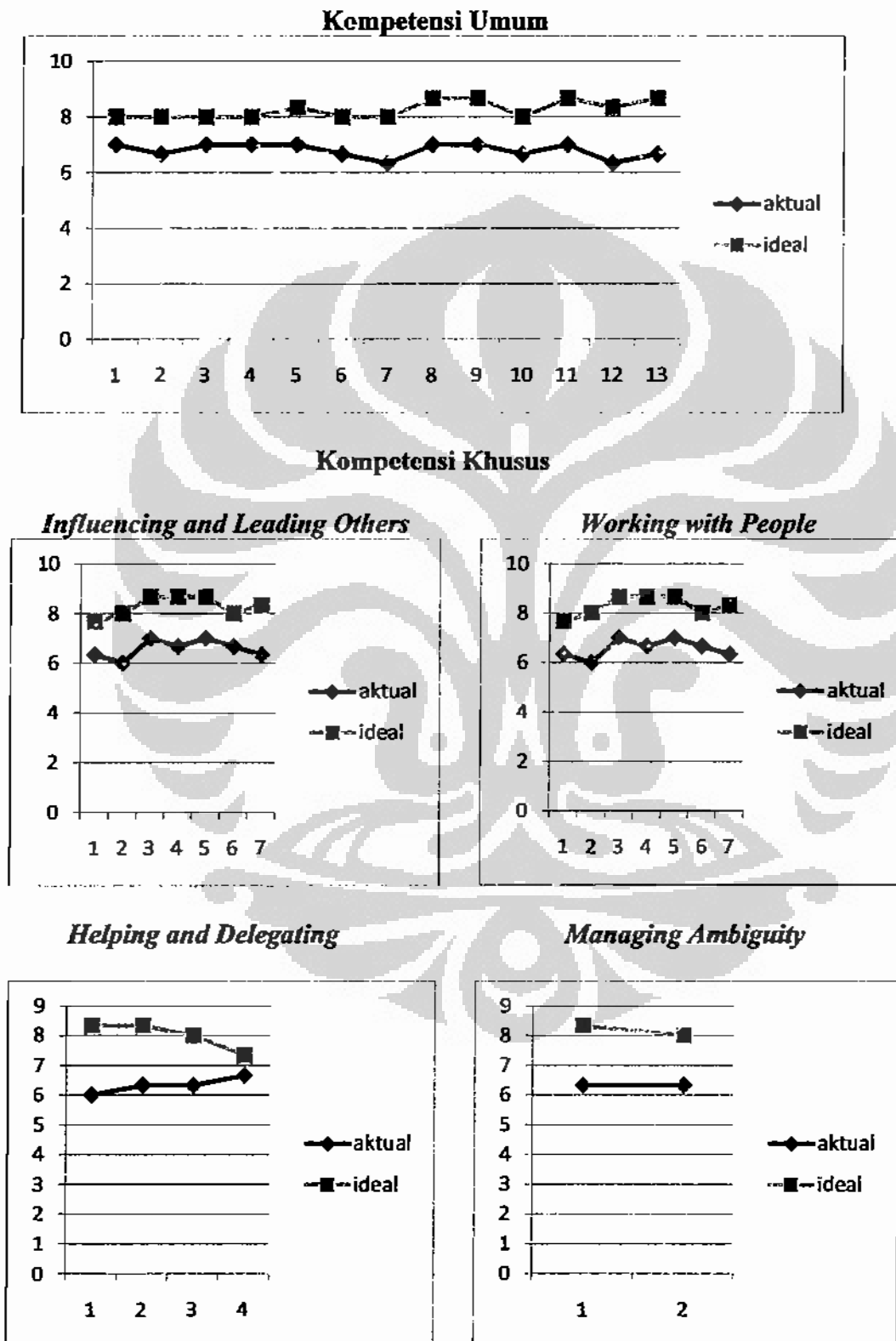


Dari gambar peta kompetensi penyidik utama yang terdiri dari 1 (satu) kompetensi umum dan 12 (dua belas) Kompetensi khusus dengan jumlah 82 indikator kompetensi pada umumnya terdapat kesenjangan kompetensi antara kompetensi aktual (kompetensi Penyidik Interdiksi yang dimiliki saat ini), dengan kompetensi ideal (kompetensi yang diharapkan atau seharusnya dimilikinya). Secara umum terdapat beberapa kompetensi yang memiliki tingkat kesenjangan lebih besar dibandingkan dengan tingkat pencapaian kompetensi yang lainnya, yaitu beberapa kompetensi mengumpulkan/memperoleh informasi, kompetensi mempengaruhi dan memimpin, kompetensi umum dan kompetensi menganalisa data kuantitatif.

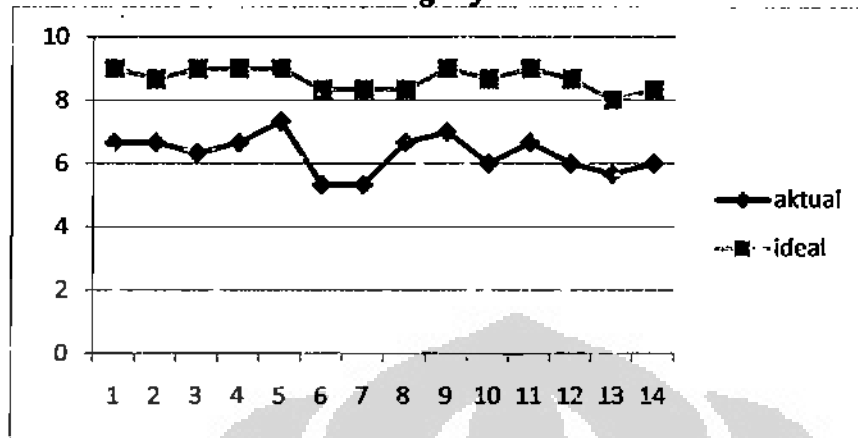
Kesenjangan yang paling besar terjadi pada kompetensi mengumpulkan informasi, tepatnya pada indikator kemampuan tentang berbahasa asing lainnya, kemampuan berbahasa asing, kemampuan tentang praperadilan, kemampuan tentang hukum internasional dan kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja. Pada kompetensi mempengaruhi dan memimpin orang lain indikator kesenjangan yang besar terjadi pada kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela, kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca dan Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca. Untuk kompetensi umum dan kompetensi menganalisa data kuantitatif secara umum memiliki tingkat kesenjangan yang tidak jauh berbeda yaitu pada kemampuan untuk mendaya gunakan sumber daya yang ada dan kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel.

5.4.2 Penyidik Madya

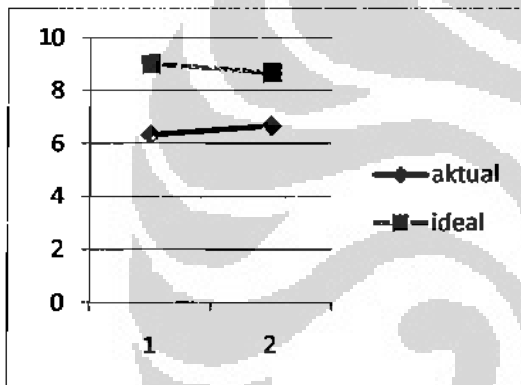
Gambar 5.2
Peta Kompetensi Penyidik Madya



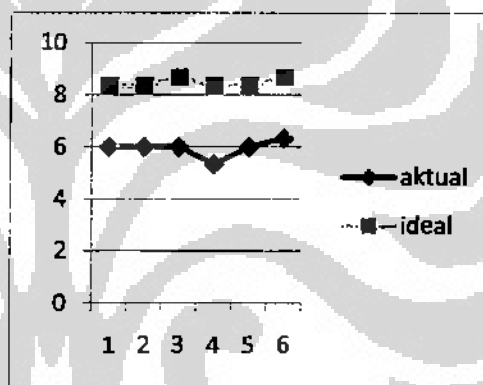
Gathering Information



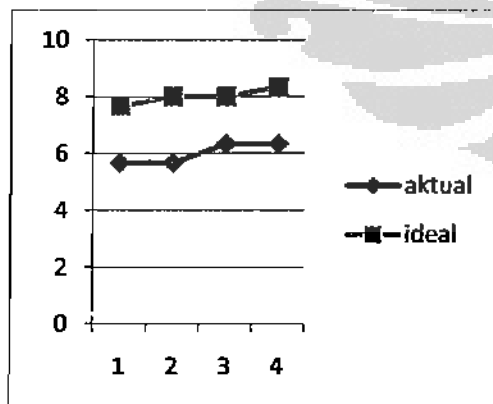
Information Analysis



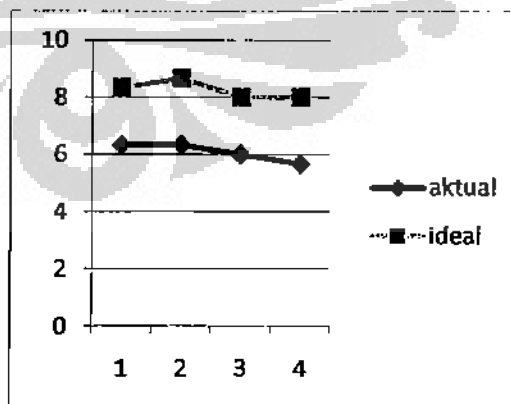
Planning

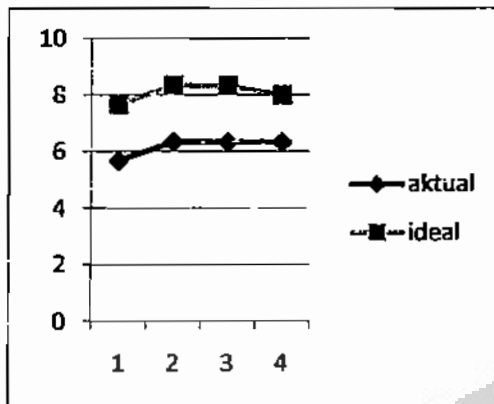
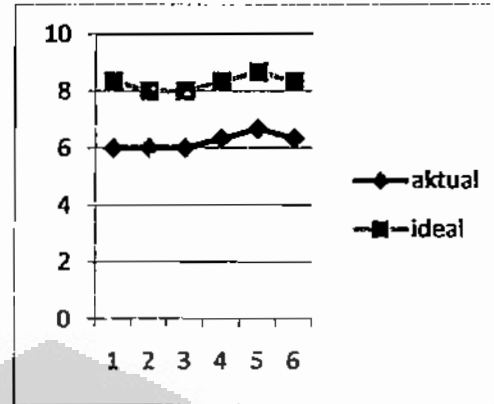
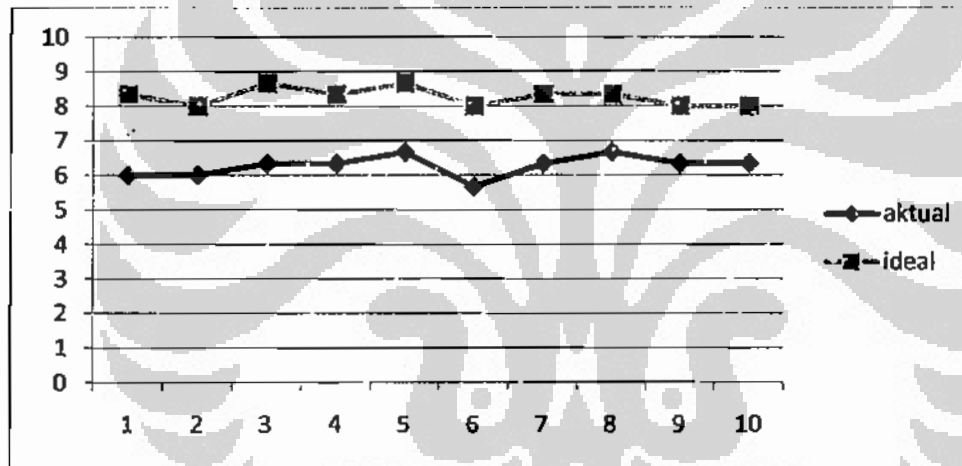


Quantitative Data Analysis



Computer and Technology



Goal Setting Evaluation*Implementation Skill**Entrepreneurial Skill*

Dari gambar peta kompetensi penyidik utama yang terdiri dari 1 (satu) kompetensi umum dan 12 (dua belas) Kompetensi khusus dengan jumlah 82 indikator kompetensi pada umumnya terdapat kesenjangan kompetensi antara kompetensi aktual, dengan kompetensi ideal. Secara umum terdapat beberapa kompetensi yang memiliki tingkat kesenjangan lebih besar dibandingkan dengan tingkat peneapaian kompetensi yang lainnya, yaitu beberapa kompetensi dalam membuat perencanaan, kompetensi mengumpulkan/memperoleh informasi, dan menganalisa informasi.

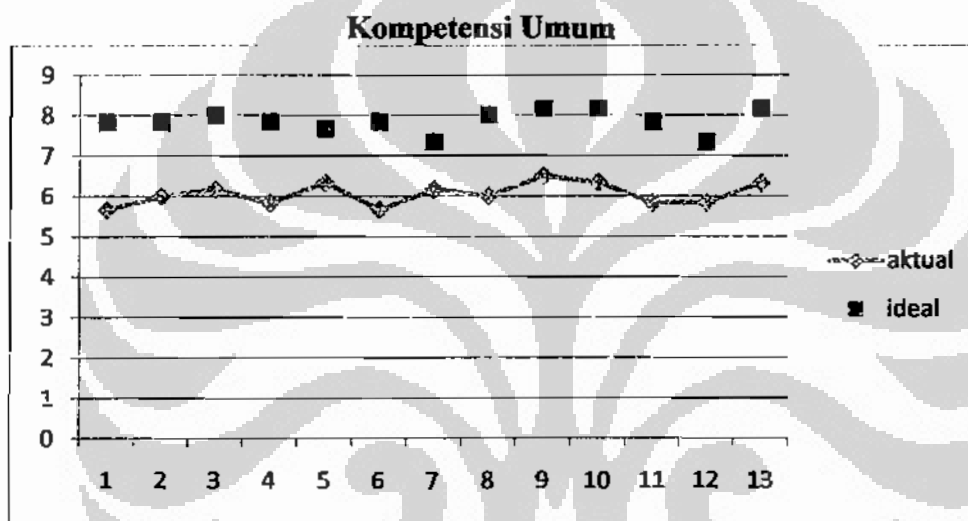
Kesenjangan rata-rata terdapat pada kompetensi mengumpulkan informasi yaitu kemampuan berbahasa asing, kemampuan berbahasa asing lainnya, kemampuan tentang praperadilan dan kemampuan tentang undang-undang money laundering tidak jauh berbeda dengan kesenjangan kompetensi membuat perencanaan yaitu kemampuan

memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan dan kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan tindak pidana narkoba. Pada kompetensi menganalisa informasi kemampuan yang memiliki kesenjangan yang cukup besar yaitu kemampuan menganalisa informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan.

5.4.3 Penyidik Muda

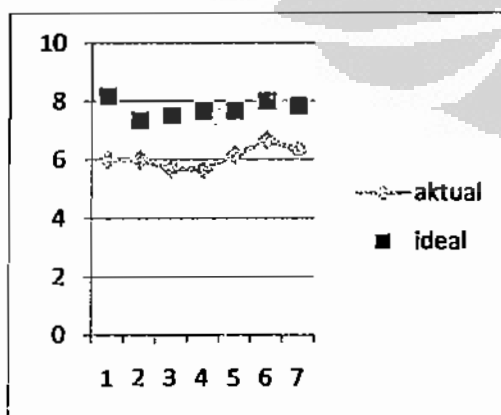
Gambar 5.3

Peta Kompetensi Penyidik Muda

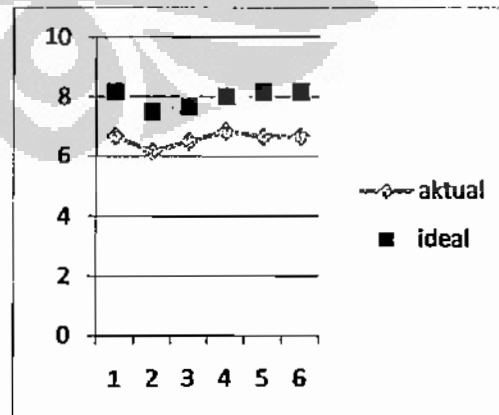


Kompetensi Khusus

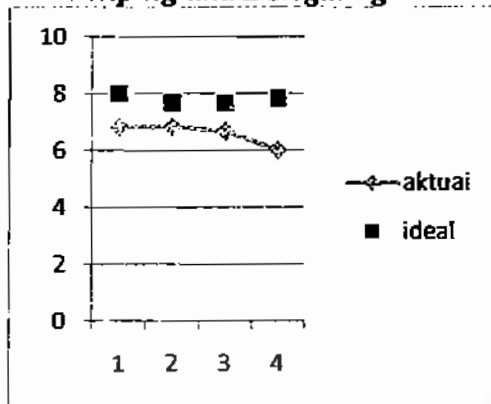
Influencing and Leading Others



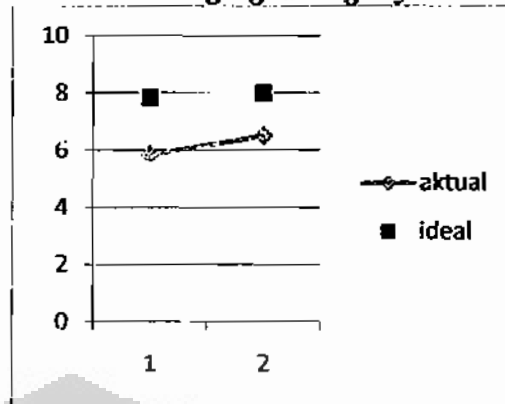
Working with People



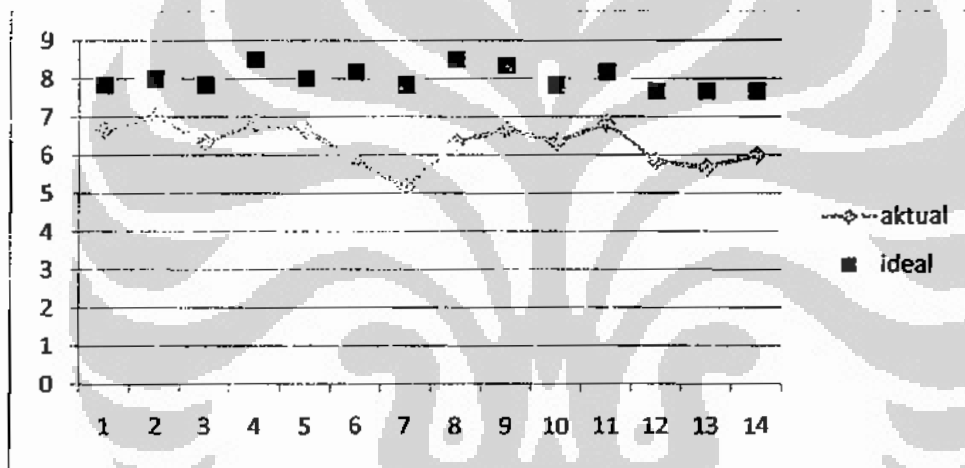
Helping and Delegating



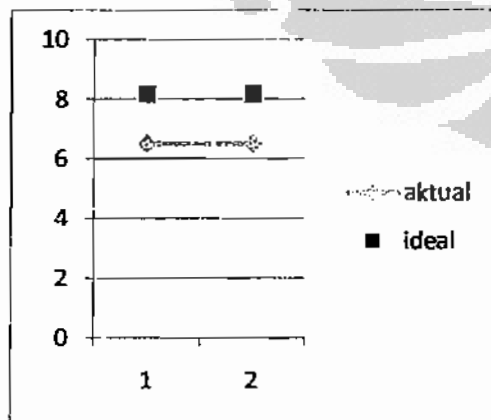
Managing Ambiguity



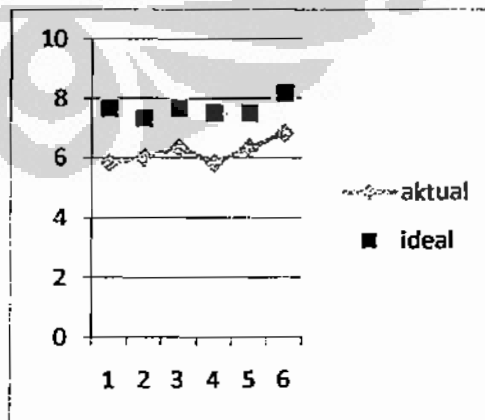
Gathering Information

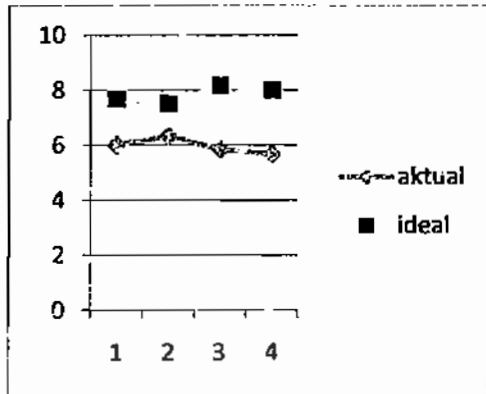
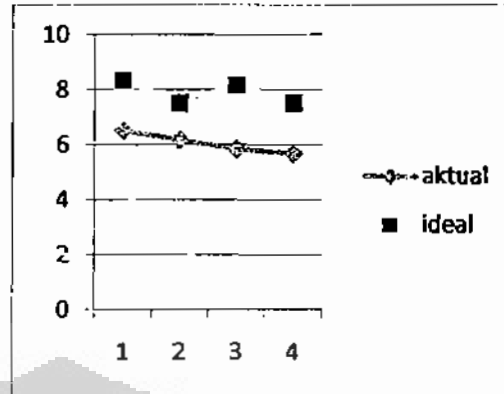
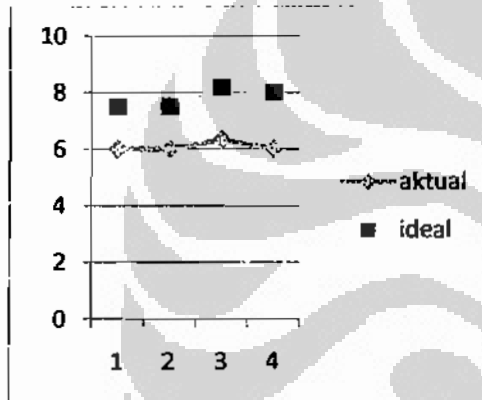
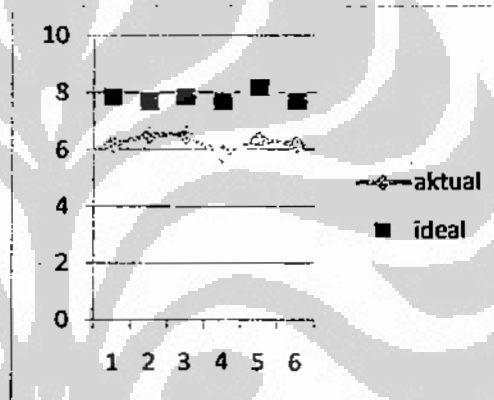
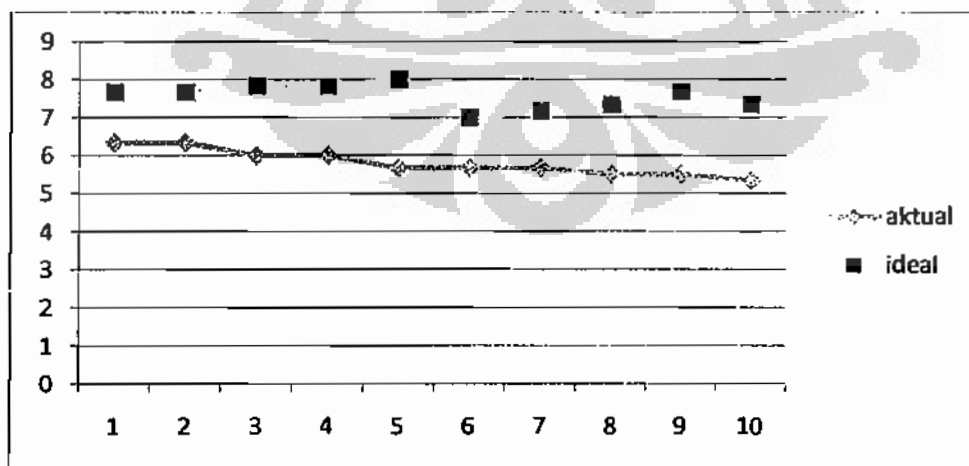


Information Analysis



Planning



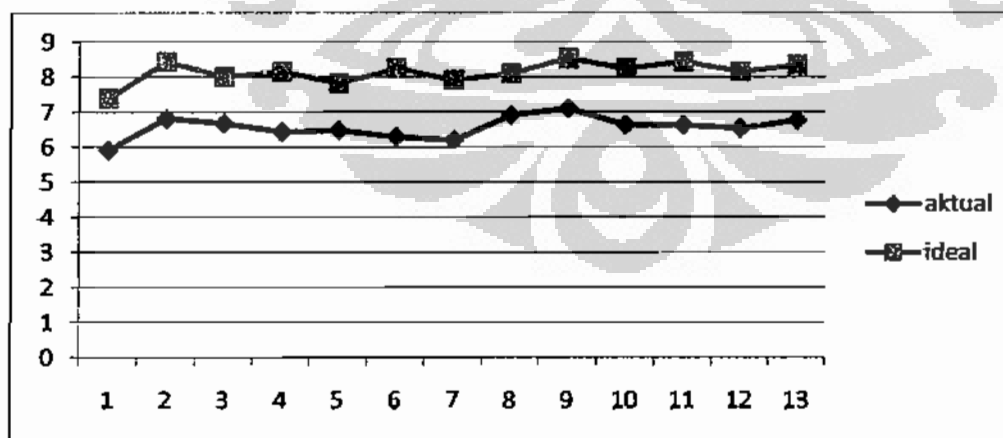
Quantitative Data Analysis**Computer and Technology****Goal Setting Evaluation****Implementation Skill****Entrepreneurial Skill**

Dari gambar peta kompetensi penyidik utama yang terdiri dari 1 (satu) kompetensi umum dan 12 (dua belas) Kompetensi khusus dengan jumlah 82 indikator kompetensi pada umumnya terdapat kesenjangan kompetensi antara kompetensi aktual, dengan kompetensi ideal. Secara umum terdapat beberapa kompetensi yang memiliki tingkat kesenjangan lebih besar dibandingkan dengan tingkat pencapaian kompetensi yang lainnya, yaitu beberapa kompetensi dalam mengumpulkan informasi, menganalisa data quantitative, kewirausahaan, komputer dan teknologi.

Kesenjangan yang cukup paling signifikan adalah kemampuan berbahasa asing lainnya, kesenjangan yang besar pada kompetensi menganalisa data kuantitatif adalah kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan. Pada kompetensi ketrampilan kewirausahaan kesenjangan yang terbesar berada pada kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja. Berdasarkan kesenjangan kompetensi menggunakan komputer dan teknologi, terdapat indikator kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS yang memiliki kesenjangan yang lebih besar dibanding indikator kemampuan lainnya.

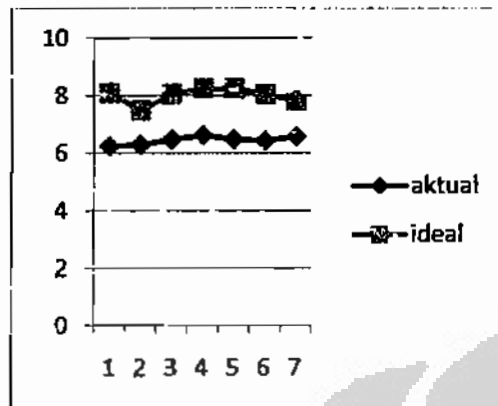
5.4.4 Penyidik Pratama

Gambar 5.4
Peta Kompetensi Penyidik Pratama
Kompetensi Umum

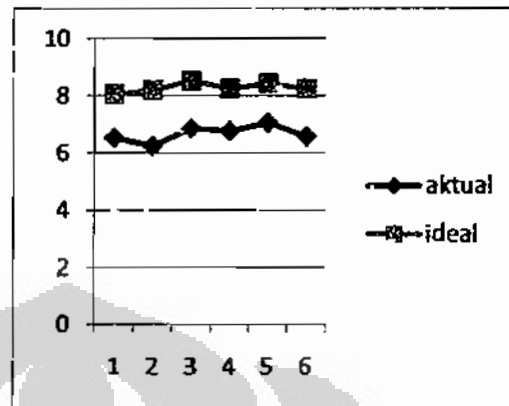


Kompetensi Khusus

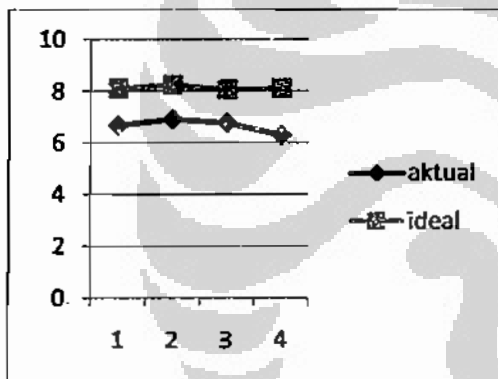
Influencing and Leading Others



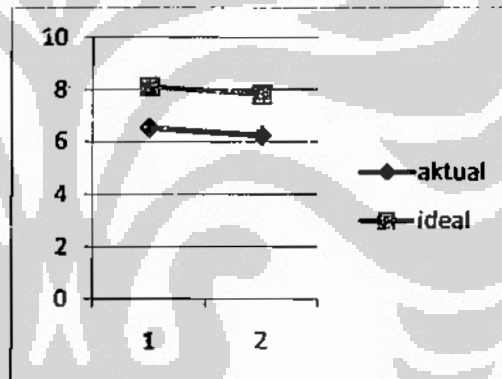
Working with People



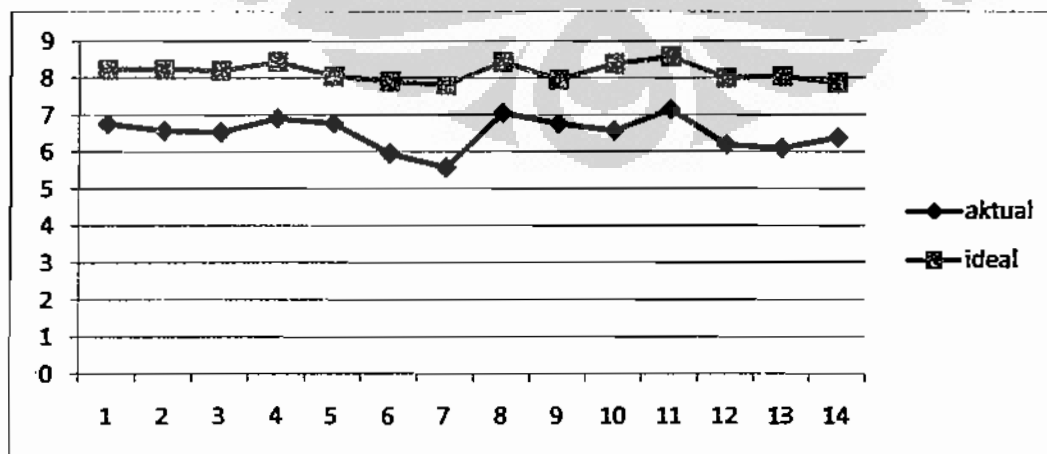
Helping and Delegating



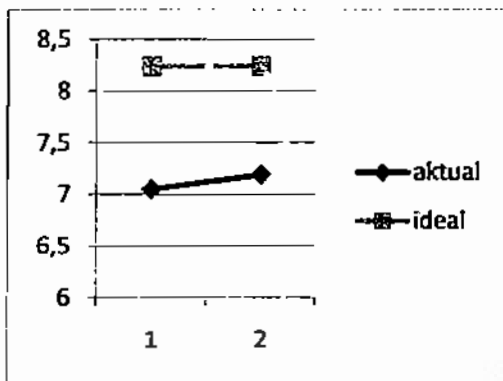
Managing Ambiguity



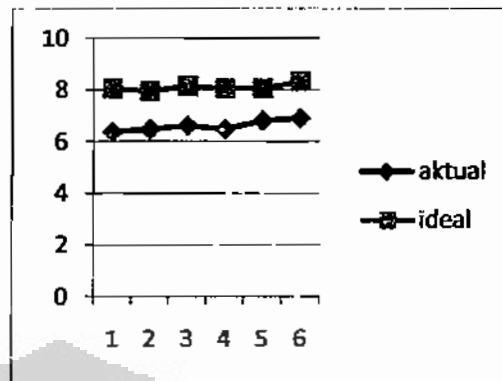
Gathering Information



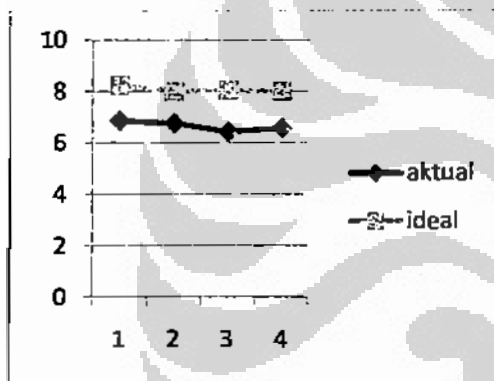
Information Analysis



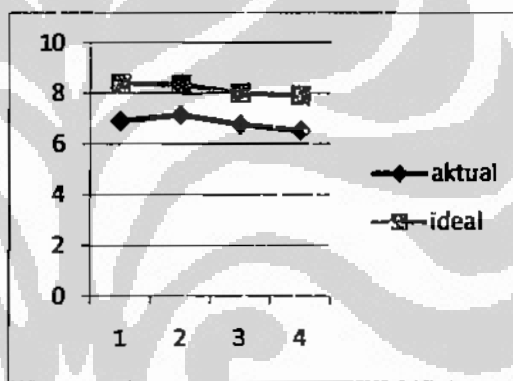
Planning



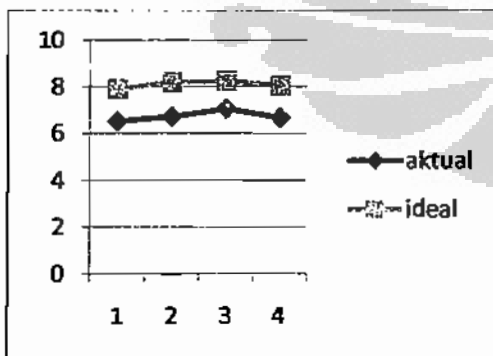
Quantitative Data Analysis



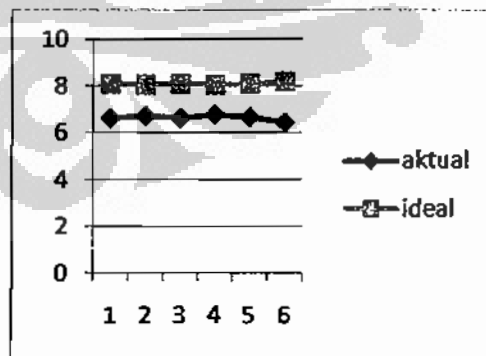
Computer and Technology



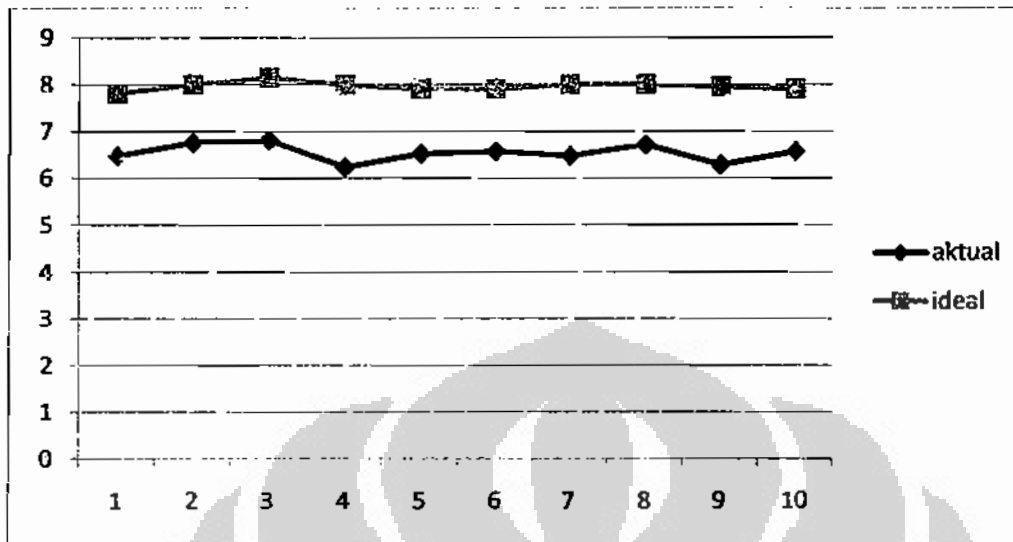
Goal Setting Evaluation



Implementation Skill



Entrepreneurial Skill



Berdasarkan gambar grafik diatas secara umum terjadi kesenjangan kompetensi berdasarkan kompetensi aktual dan kompetensi ideal. Namun demikian beberapa kompetensi memiliki kesenjangan yang lebih besar dibandingkan dengan kompetensi lain adalah kompetensi mengumpulkan informasi, bekerja sama dengan orang lain, kompetensi umum, mempengaruhi dan memimpin orang lain.

Pada kompetensi mengumpulkan informasi, terdapat beberapa indikator yang memiliki kesenjangan yang tinggi yaitu kemampuan berbahasa asing lainnya, bahasa asing, hukum internasional dan undang-undang money laundering. Kesenjangan yang tertinggi terhadap kompetensi bekerjasama dengan orang lain terjadi pada indikator kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain, untuk kesenjangan kompetensi umum dan kompetensi mempengaruhi dan memimpin orang lain memiliki kesenjangan yang tidak jauh berbeda pada kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada dan kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja.

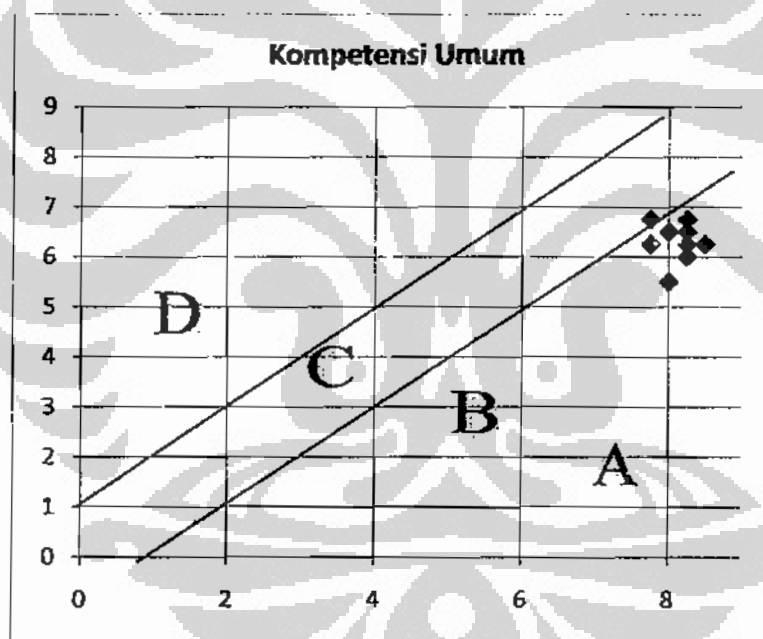
5.5 Analisis Kebutuhan Pelatihan Mc-Can

5.5.1 Penyidik Utama

Tabel-tabel berikut memberikan gambaran kepada perihal kebutuhan pelatihan kepada penyidik utama. Adapun penjelasan A, B, C, dan D adalah sebagai berikut:

- 1) **A** berarti tingkat kebutuhan pelatihan kritis,
- 2) **B** berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup besar tapi tidak mendesak,
- 3) **C** berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup, dan
- 4) **D** berarti penyidik sudah pada tingkat pengembangan karir

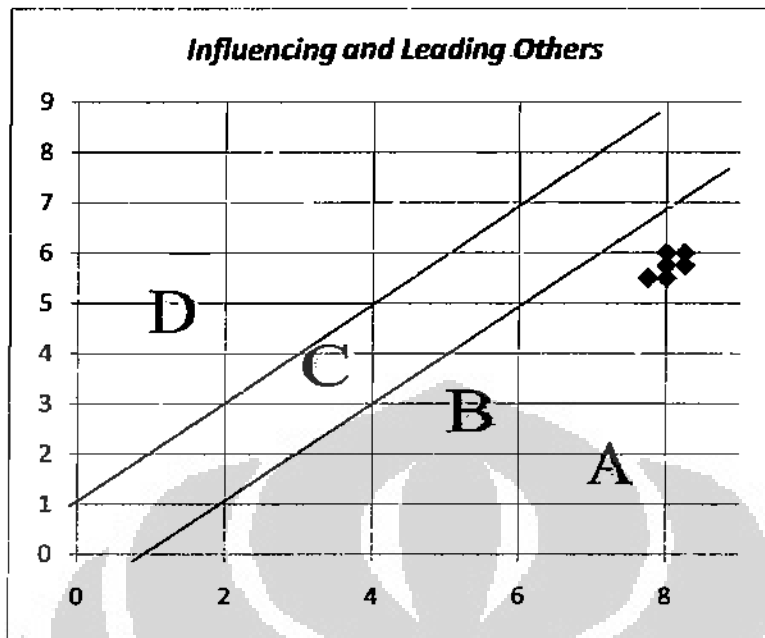
Gambar 5.5
Kebutuhan Pelatihan



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Sebagian besar kompetensi umum yang terdiri dari 13 kompetensi berada pada wilayah B berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup besar tapi tidak mendesak, 1 kompetensi berada pada wilayah C berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup yaitu kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM dan dari 13 kompetensi umum 1 kompetensi berada pada daerah A berarti tingkat kebutuhan pelatihan kritis, yaitu kemampuan mendayagunakan sumber daya yang ada.

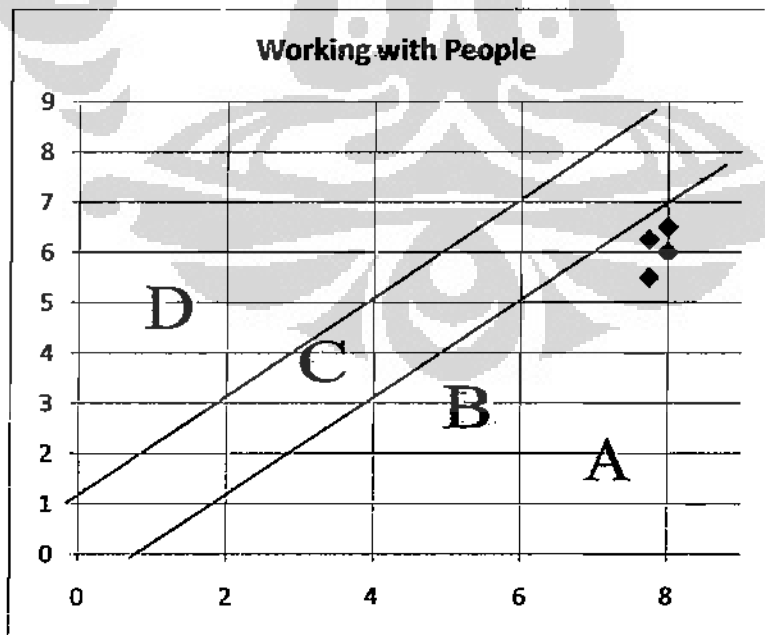
Gambar grafik 5.6



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari Ketujuh indikator variabel kompetensi dalam mempengaruhi dan memimpin orang lain, semuanya berada pada wilayah B berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup besar tetapi tidak mendesak,

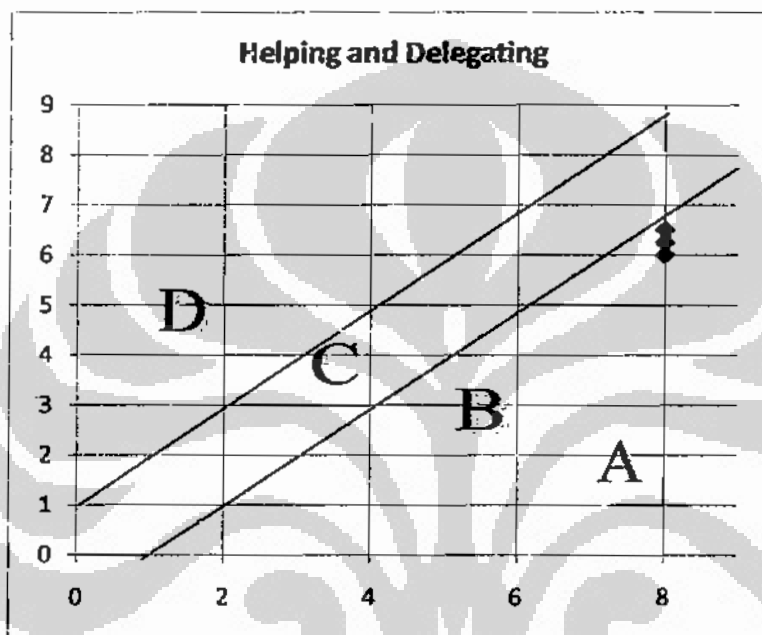
Gambar grafik 5.7



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari Keenam indikator kompetensi bekerjasama dengan orang lain 4 (empat) diantaranya berada pada bidang kebutuhan pelatihan tetapi tidak mendesak B, sedangkan dua indikator berada pada bidang kebutuhan pelatihan mendesak A, yaitu kemampuan mengembangkan tim dan membangun hubungan personal dengan anggota tim.

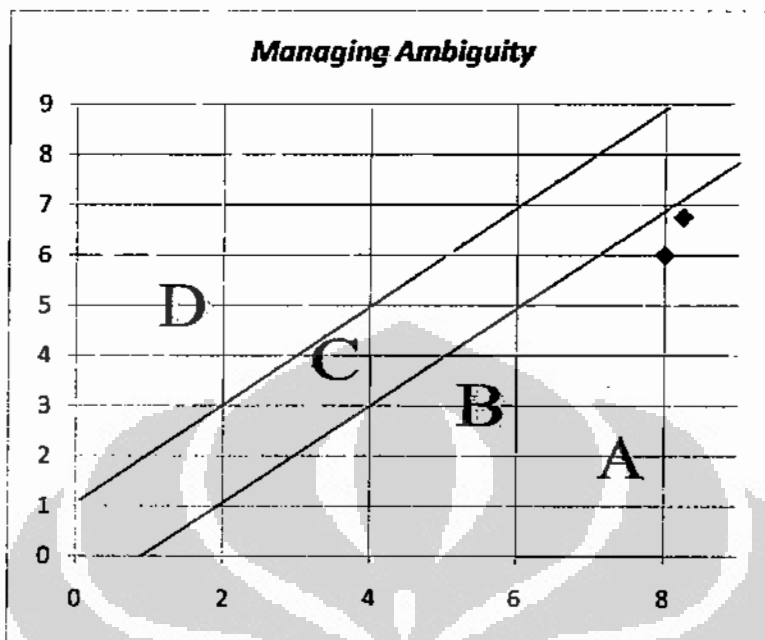
Gambar grafik 5.8



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari keempat indikator kompetensi membantu dan melimpahkan pekerjaan (*Helping and Delegating*), semuanya berada diwilayah B berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup besar tetapi tidak mendesak, dua indikator lainnya memiliki penguasaan yang kurang sehingga mendekati wilayah A yang memerlukan pelatihan yang kritis yaitu kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan dan kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

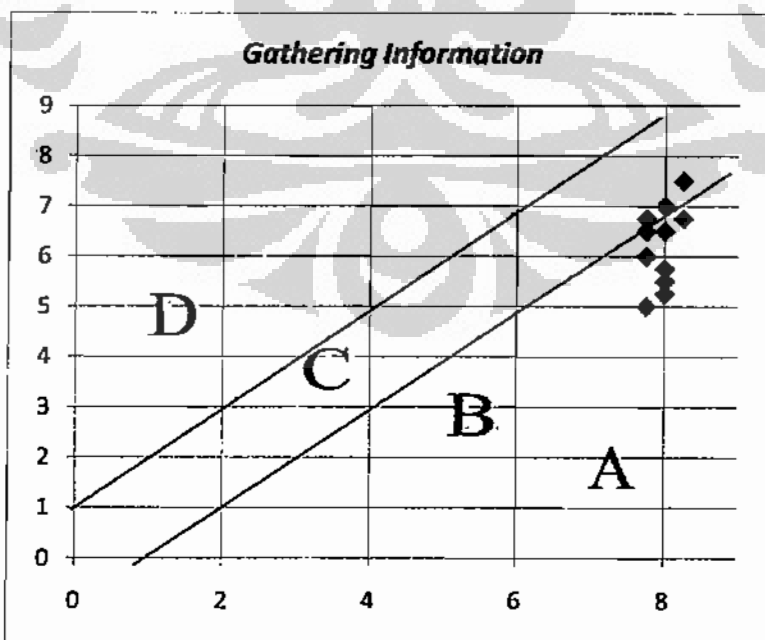
Gambar grafik 5.9



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Kedua indikator kompetensi mengatasi ketidakjelasan berada pada bidang B berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup besar tetapi tidak mendesak.

Gambar grafik 5.10

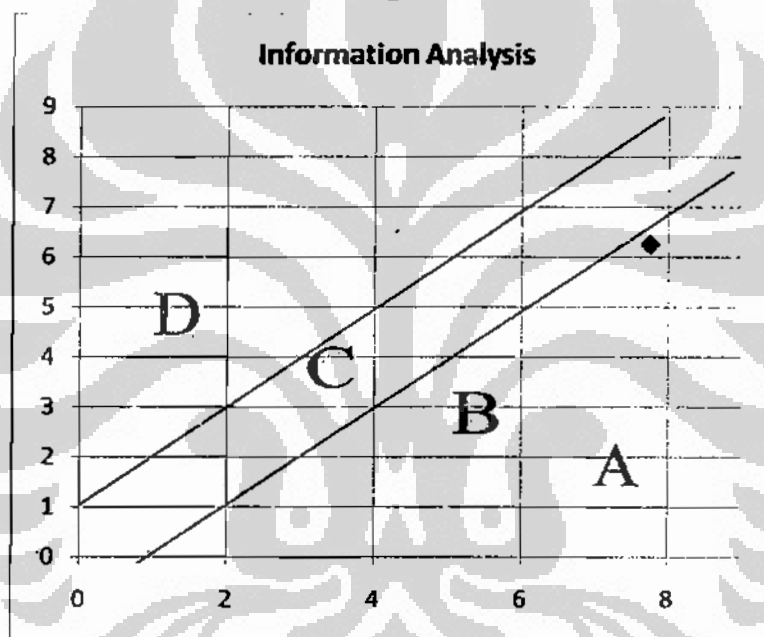


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari 14 (empat belas) indikator kompetensi di atas terlihat 3 (tiga) berada pada wilayah C berarti memiliki kebutuhan pelatihan cukup, 1 (satu) indikator berada di antara wilayah B dan C, 7 (tujuh) indikator berada pada wilayah B yang memiliki tingkat kebutuhan pelatihan yang cukup besar tetapi tidak mendesak dan 3 (tiga) indikator kompetensi berada pada wilayah A berarti tingkat kebutuhan pelatihan kritis yaitu kemampuan berbahasa asing lainnya, kemampuan tentang Hukum Internasional dan kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja.

Gambar grafik 5.11

Information Analysis

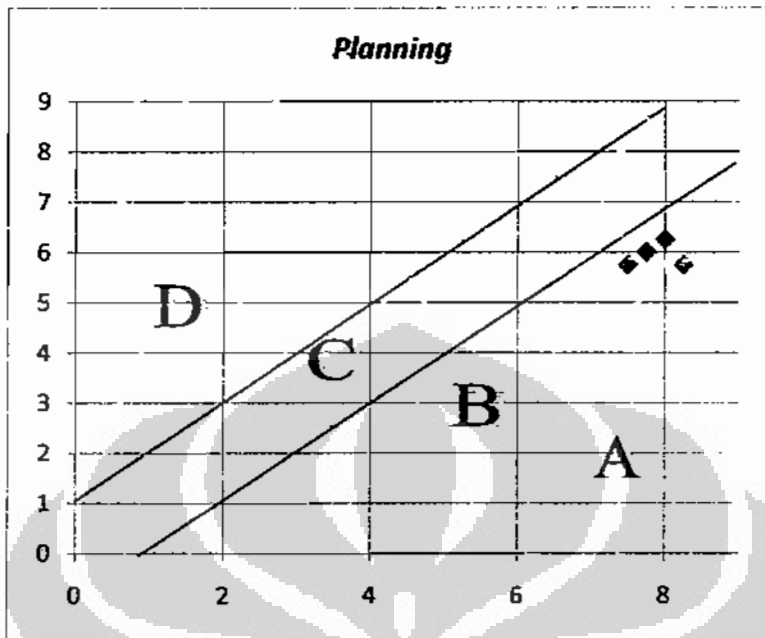


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

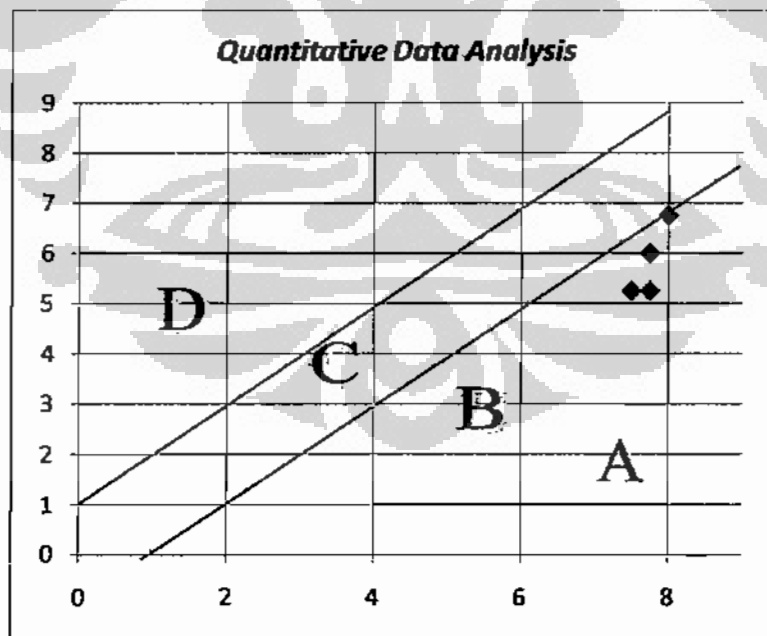
Kedua indikator kompetensi analisis informasi berada pada bidang B, dengan demikian masih dibutuhkan pelatihan pada kompetensi menganalisis informasi.

Dari gambar dibawah ini terlihat bahwa terdapat 5 (lima) indikator pada bidang B, sementara 1 (satu) adalah pada bidang A. Karenanya, diperlukan pelatihan mendesak yang terkait dengan Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus.

Gambar grafik 5.12

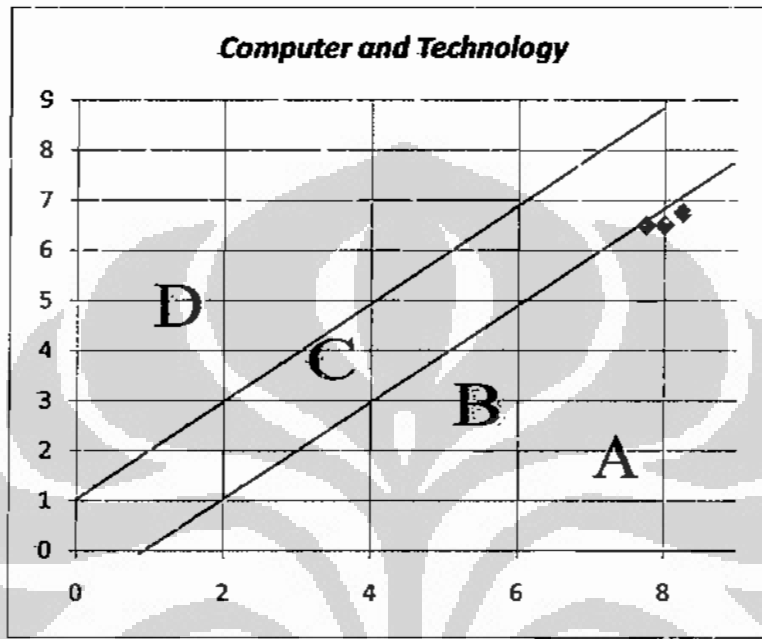


Gambar grafik 5.13



Gambar grafik 5.13 menyatakan 4 indikator kompetensi menganalisis data kuantitatif berada pada bidang B. Dengan demikian masih diperlukan peningkatan kompetensi sekalipun tidak mendesak.

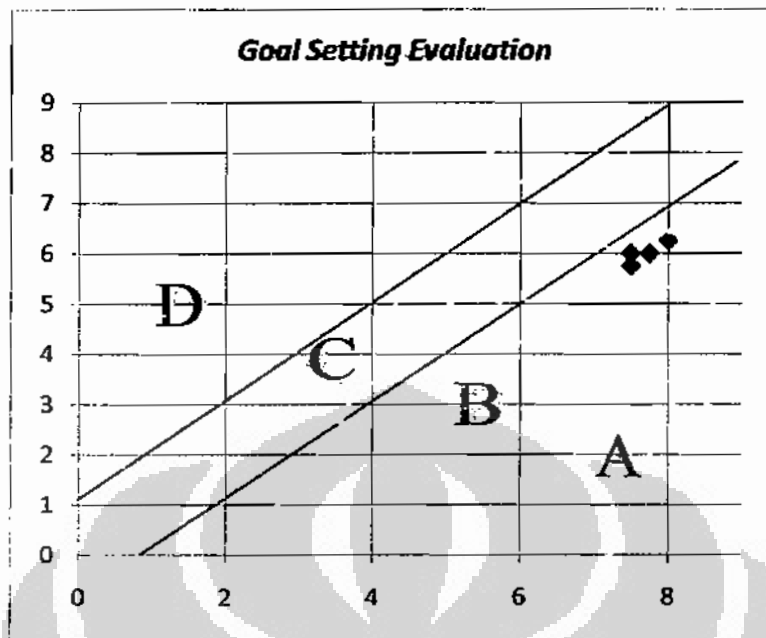
Gambar grafik 5.14



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

1 (Satu) dari empat kompetensi berada antara wilayah B dan C yaitu kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation dan 3(tiga) indikator lainnya berada pada wilayah B dalam bidang penguasaan komputer dan teknologi berada pada bidang pelatihan cukup besar tetapi tidak mendesak, yaitu kemampuan Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analist Notebook dan Microsoft Office dan internet, kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan dan kemampuan menggunakan alat pelacak sinyal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS

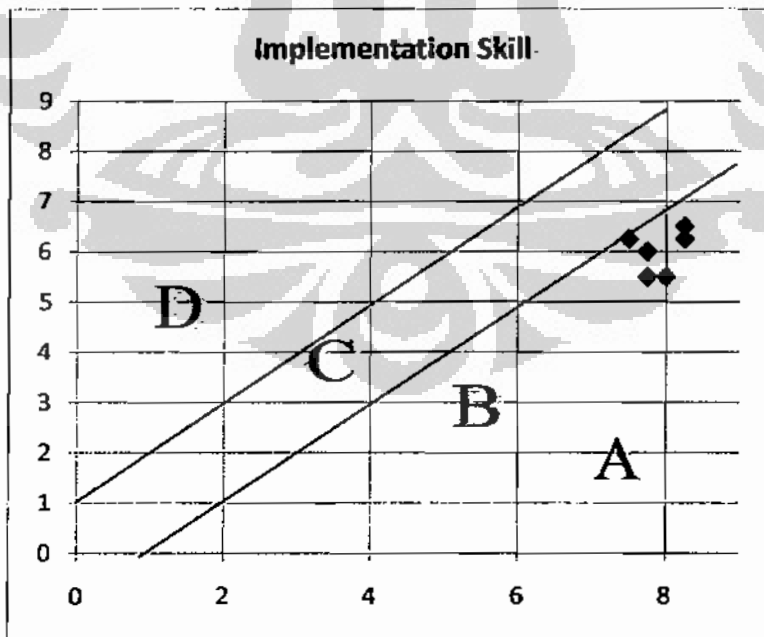
Gambar grafik 5.15



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari empat indikator kompetensi mengevaluasi penetapan tujuan berada pada bidang B, sehingga pada kompetensi mengevaluasi penetapan tujuan masih ada kebutuhan peningkatan melalui pelatihan akan tetapi tidak mendesak.

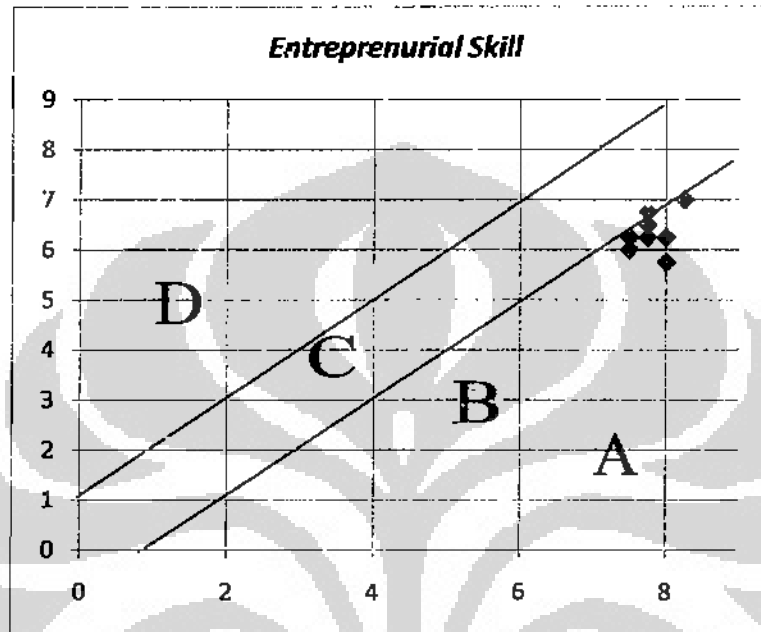
Gambar grafik 5.16



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Seluruh dari keenam indikator kompetensi keterampilan menerapkan berada pada bidang B. Dengan demikian pada kompetensi ini masih ada kebutuhan peningkatan melalui pelatihan akan tetapi tidak mendesak.

Gambar grafik 5.17



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

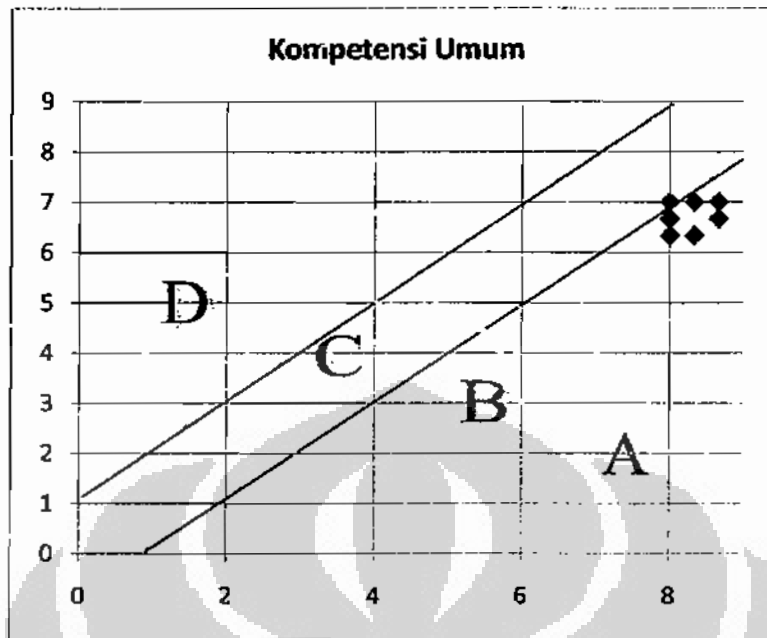
Dari 10 (sepuluh) indikator kompetensi keterampilan berwirausaha, satu indikator berada pada bidang C atau kebutuhan pelatihan Cukup, sedangkan indikator lainnya berada pada bidang B. Dengan demikian pada kompetensi ini masih ada kebutuhan peningkatan melalui pelatihan akan tetapi tidak mendesak.

5.5.2 Penyidik Madya

Tabel-tabel berikut memberikan gambaran kepada perihal kebutuhan pelatihan kepada penyidik madya. Adapun penjelasan A, B, C, dan D adalah sebagai berikut:

- 1) **A** berarti tingkat kebutuhan pelatihan kritis,
- 2) **B** berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup besar tapi tidak mendesak,
- 3) **C** berarti memiliki tingkat kebutuhan cukup, dan
- 4) **D** berarti penyidik sudah pada tingkat pengembangan karir

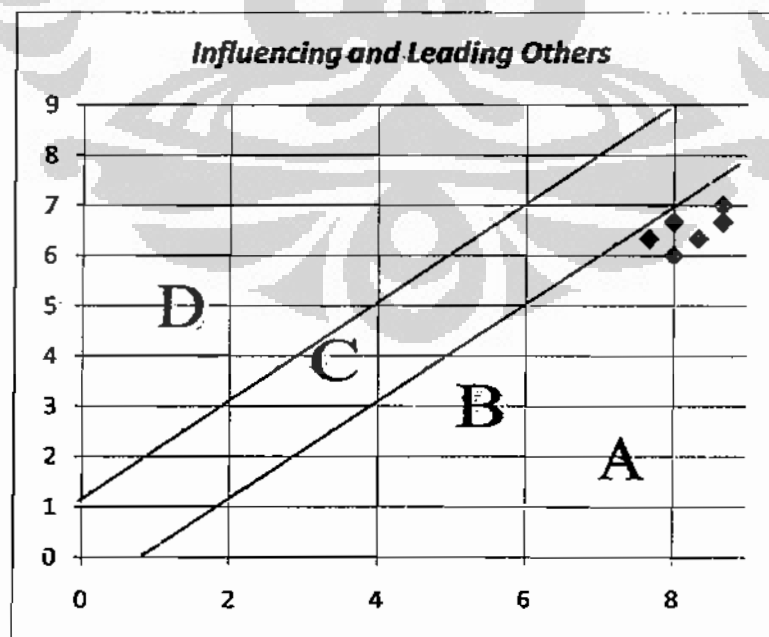
Gambar grafik 5.18



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Hampir semua indikator dari 13 (satu) kompetensi umum berada pada bidang B, hanya 1 (satu) kompetensi yang berada pada bidang C. Dengan demikian terhadap kompetensi umum masih diperlukan kebutuhan peningkatan walaupun tidak mendesak.

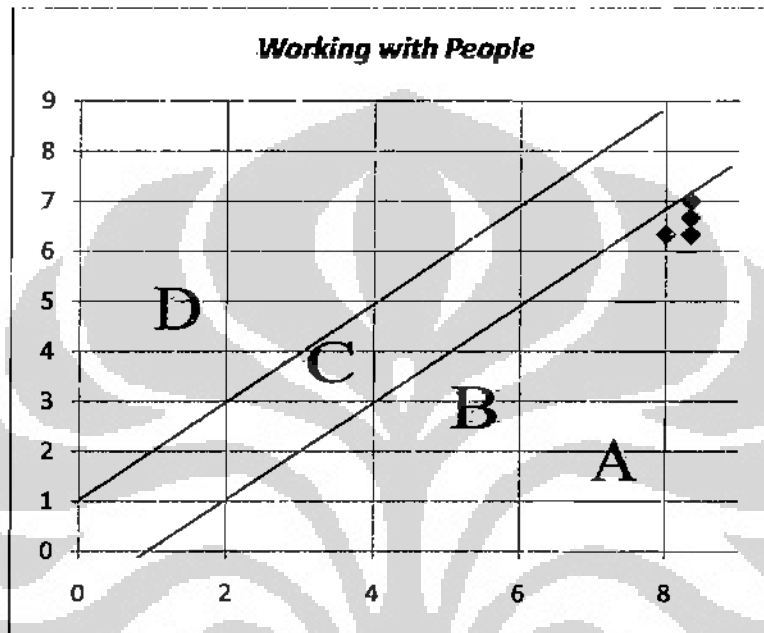
Gambar grafik 5.19



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Gambar grafik di atas terlihat bahwa 7 indikator kompetensi mempengaruhi dan memimpin orang lain berada pada bidang B. Dengan demikian secara umum kebutuhan pelatihan terhadap kompetensi mempengaruhi dan memimpin orang lain ada namun tidak mendesak.

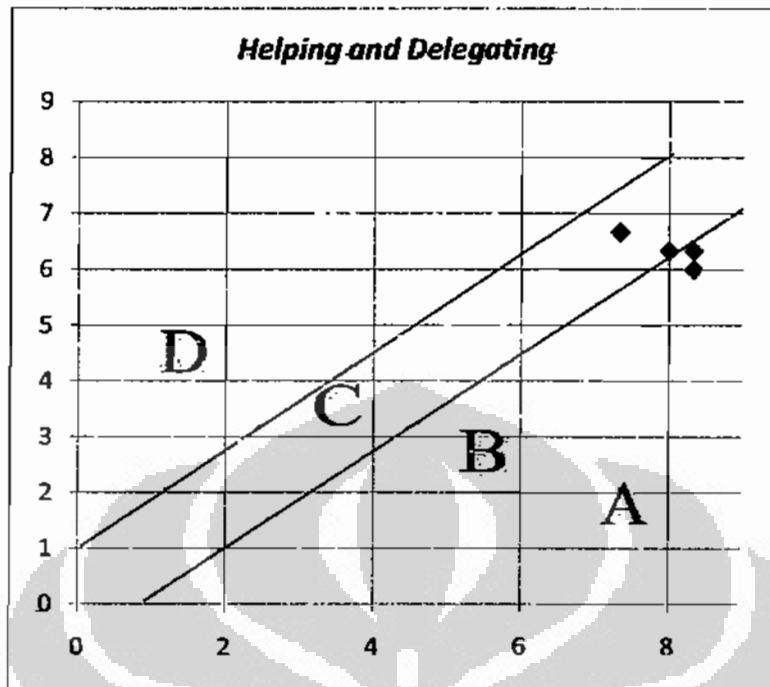
Gambar grafik 5.20



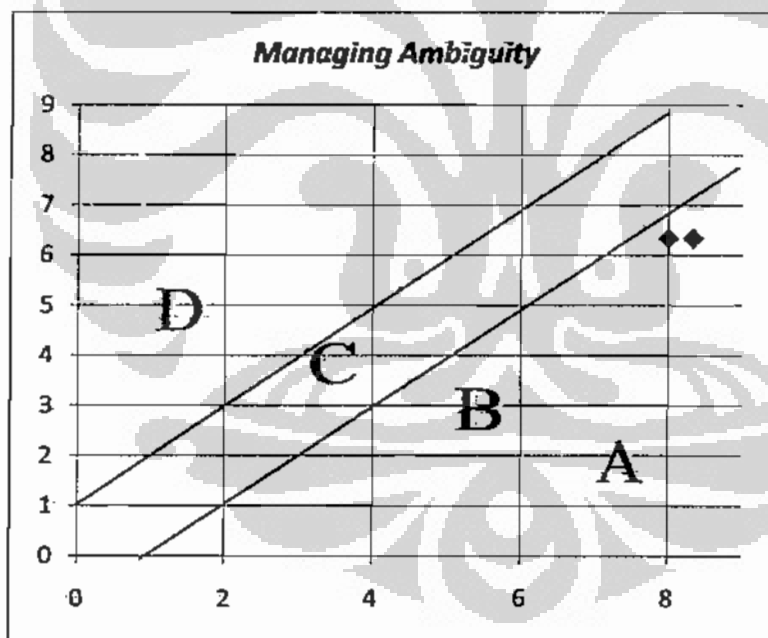
Semua indikator bekerjasama dengan orang lain berada pada bidang B. Dengan demikian secara umum masih terdapat kebutuhan peningkatan kompetensi ini namun kurang mendesak.

Dari gambar dibawah ini 2 dari 4 indikator kompetensi membantu dan melimpahkan pekerjaan berada pada bidang B yang memerlukan pelatihan tetapi tidak mendesak yaitu kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika dan Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi selebihnya berada pada bidang C yang berarti memiliki pelatihan cukup.

Gambar grafik 5.21

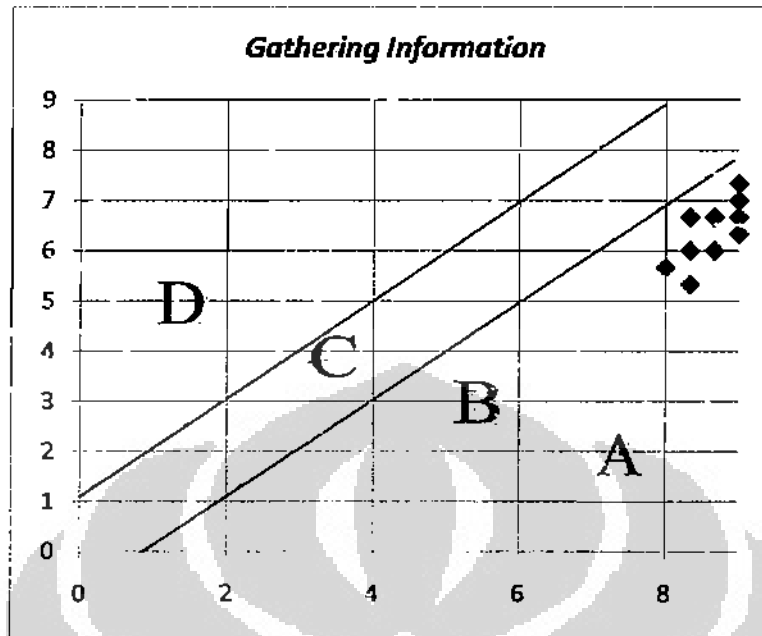


Gambar grafik 5.22



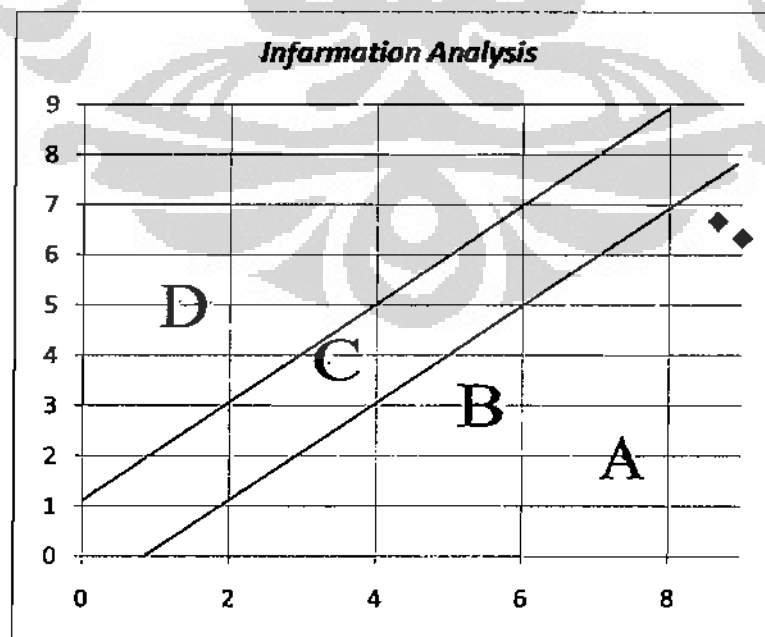
Kedua indikator kompetensi mengatasi kondisi ketidakjelasan berada pada wilayah B berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan yang cukup besar tetapi tidak mendesak dengan demikian kebutuhan peningkatan kompetensi ini cenderung cukup, namun tidak menutup kemungkinan untuk ditingkatkan karena adanya sedikit kebutuhan peningkatan.

Gambar grafik 5.23



Indikator kompetensi mengumpulkan informasi berada pada perbatasan wilayah B dan A. Dengan demikian kebutuhan pelatihan terhadap kompetensi ini cukup mendesak.

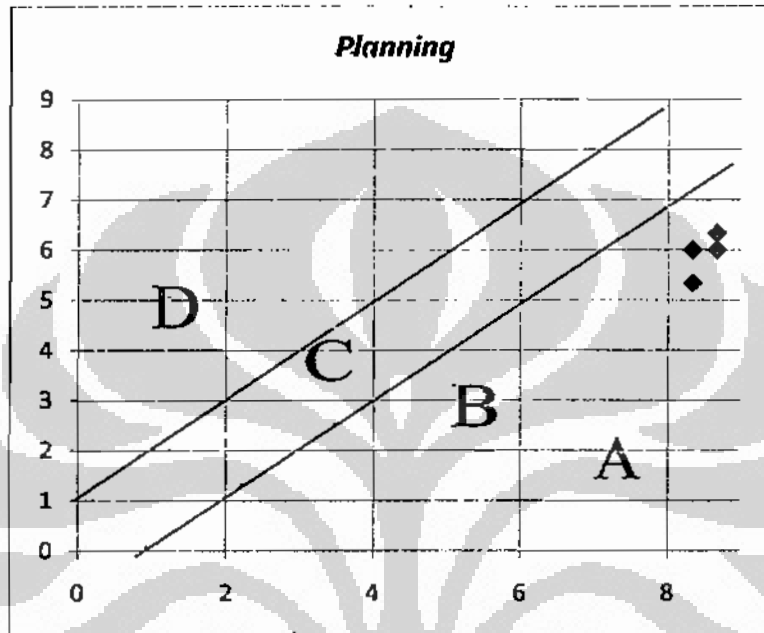
Gambar grafik 5.24



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Seperti halnya pada kompetensi mengumpulkan informasi, pada kompetensi menganalisis informasi posisi indikator kompetensi ini juga berada pada perbatasan antara bidang bidang kebutuhan pelatihan mendesak.

Gambar grafik 5.25

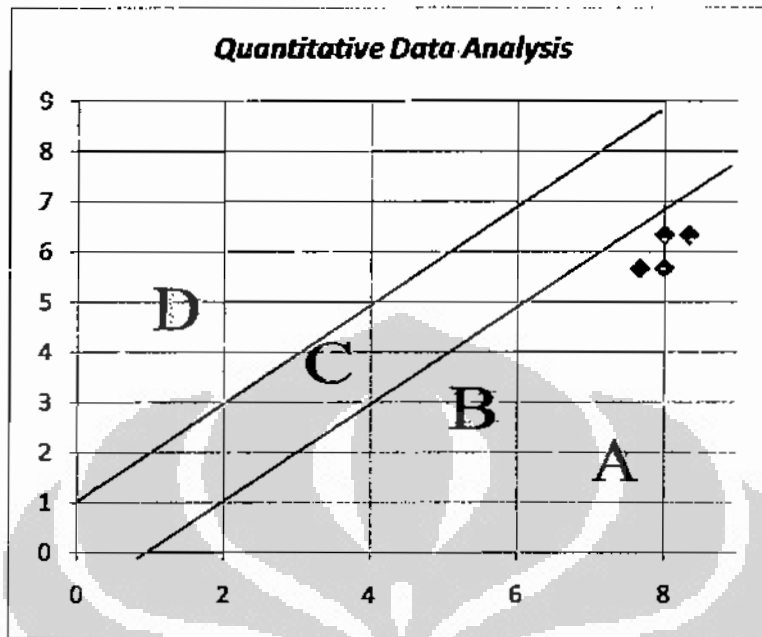


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Kondisi yang sama dengan kedua kompetensi di atas juga terjadi pada kompetensi perencanaan, di mana indikator berkumpul di perbatasan bidang B.

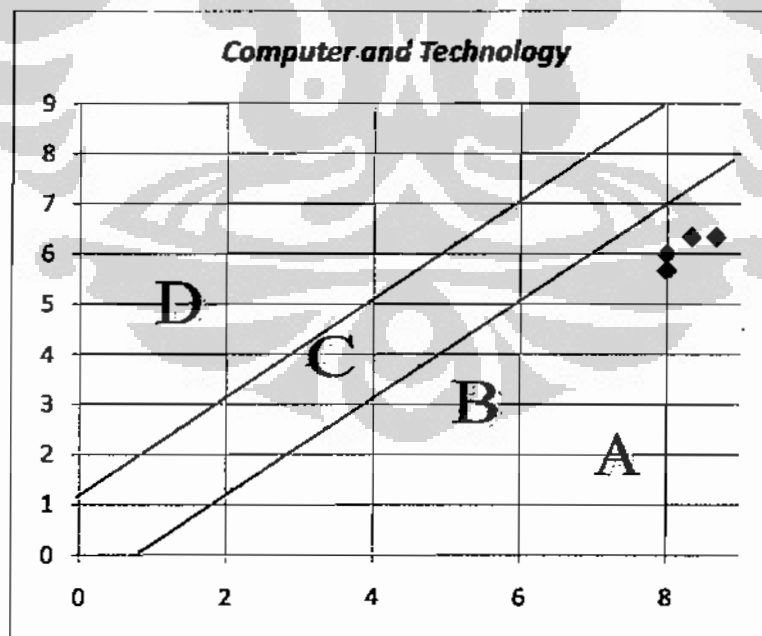
Masih dalam pola yang sama, kompetensi analisis data kuantitatif juga berada pada perbatasan antara bidang B yang berarti bahwa responden dari penyidik madya memerlukan pelatihan sekalipun tidak mendesak.

Gambar grafik 5.26



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

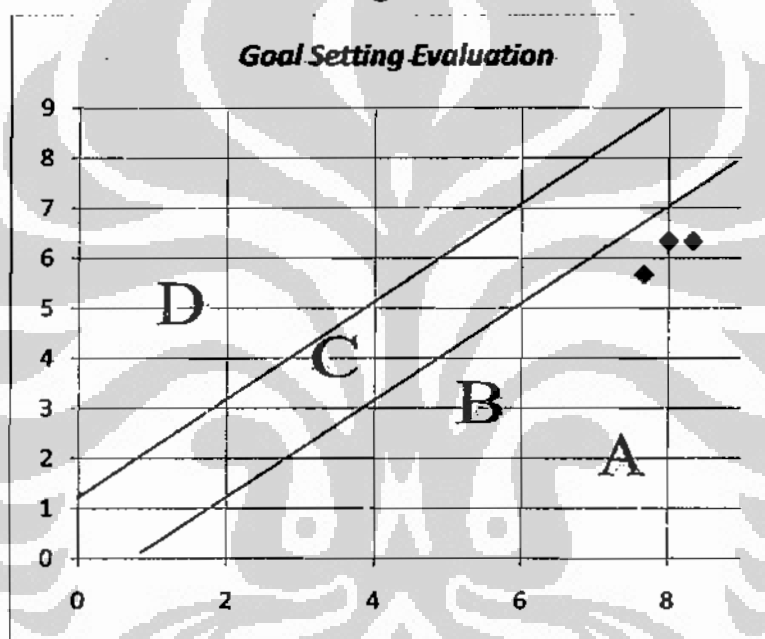
Gambar grafik 5.27



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Pola yang hampir sama dengan kompetensi yang dibahas sebelumnya, namun pada kompetensi memanfaatkan komputer dan teknologi terdapat satu indikator yang memisah ke arah bidang A, yaitu kompetensi kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation untuk menganalisa modus operandi dan perdagangan gelap narkoba sedangkan kemampuan menggunakan alat pelacak sinyal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS dalam mengungkap sindikat narkoba nasional dan internasional merupakan prioritas dalam peningkatan kompetensi penyidik interdiskusi.

Gambar grafik 5.28

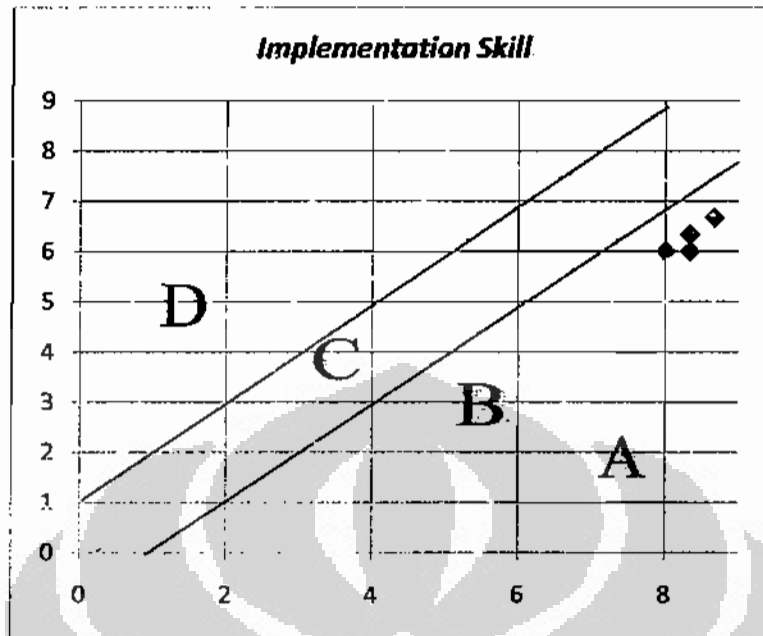


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

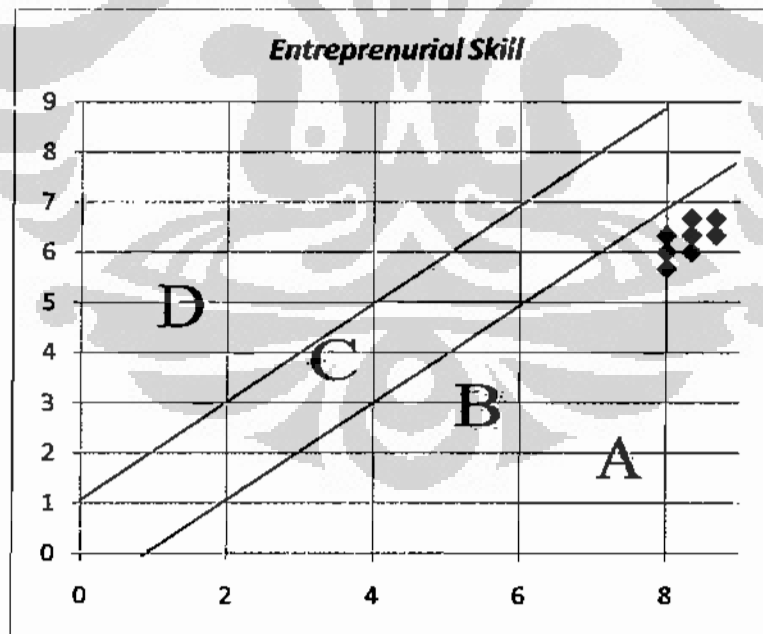
Indikator kompetensi evaluasi penetapan kinerja berada pada wilayah B. Dengan demikian kebutuhan pelatihan terhadap kompetensi ini cukup besar tetapi tidak mendesak.

Kompetensi keterampilan menerapkan mengindikasikan penguasaan kompetensi yang cukup. Semua indikator berada pada wilayah B.

Gambar grafik 5.29



Gambar grafik 5.30



Sebagian besar indikator kompetensi keterampilan kewirausahaan berada pada wilayah B dan 2 (dua) indikator kompetensi mendekati pada wilayah A yang

memerlukan kebutuhan pelatihan yang kritis yaitu kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi dan Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi.

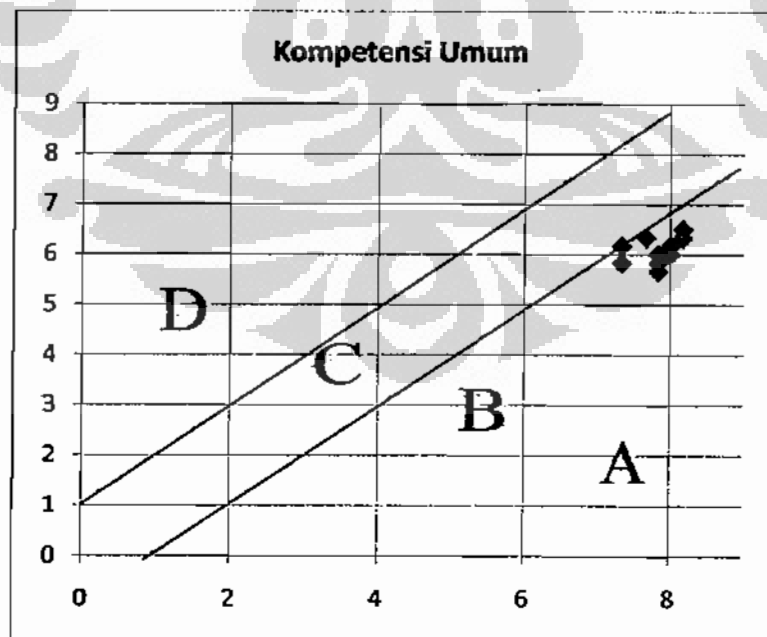
5.5.3 Penyidik Muda

Tabel-tabel berikut memberikan gambaran kepada perihal kebutuhan pelatihan kepada penyidik utama. Adapun penjelasan A, B, C, dan D adalah sebagai berikut:

- 1) **A** berarti tingkat kebutuhan pelatihan kritis,
- 2) **B** berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup besar tapi tidak mendesak,
- 3) **C** berarti memiliki tingkat kebutuhan cukup, dan
- 4) **D** berarti penyidik sudah pada tingkat pengembangan karir

Peta Kompetensi Penyidik Muda

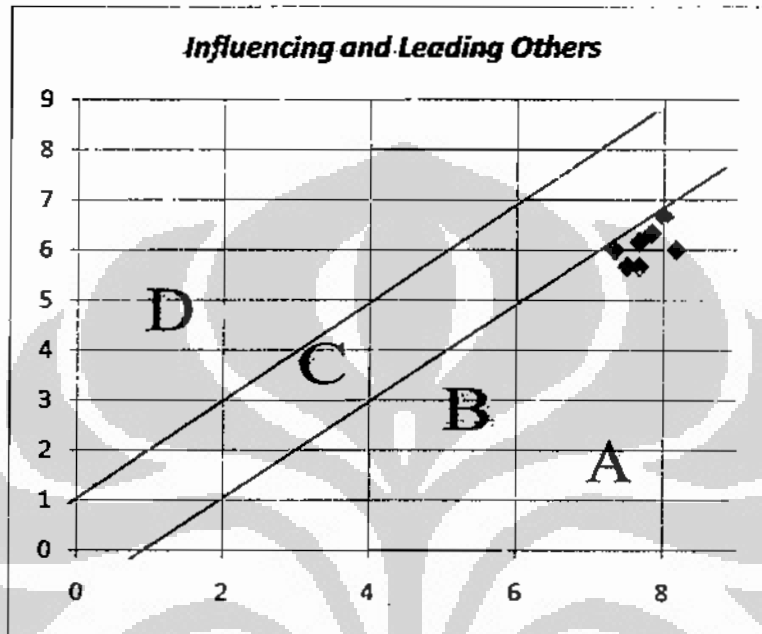
Gambar grafik 5.31



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari gambar diatas 13 indikator kompetensi umum berada pada wilayah B yang menunjukkan adanya kebutuhan pelatihan namun tidak mendesak. Hal ini berarti pelatihan perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja yang masih sangat besar peluangnya untuk ditingkatkan.

Gambar grafik 5.32

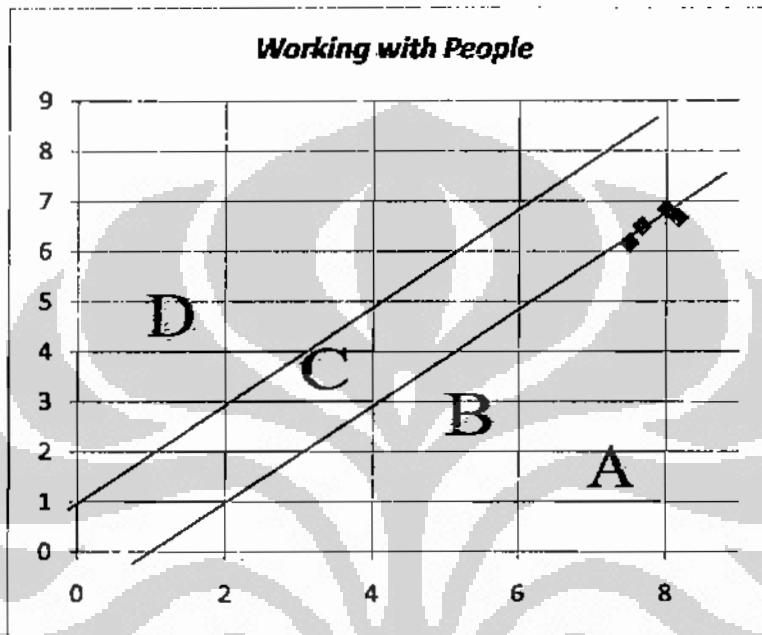


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari 7 (tujuh) indikator Kompetensi mempengaruhi dan memimpin orang lain memperlihatkan kecenderungan berada pada bidang B yang menunjukkan adanya kebutuhan pelatihan yang tidak mendesak. Indikator yang perlu dicermati adalah indikator kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja karena memiliki tingkat penguasaan yang rendah sehingga menjadi prioritas untuk ditingkatkan.

Dari 6 (enam) Indikator kompetensi bekerja sama dengan orang lain berada antara bidang C dan bidang B, indikator yang perlu mendapatkan perhatian adalah kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika karena memiliki kesenjangan yang cukup besar antara penguasaan ideal dengan pencapaian penguasaan aktual.

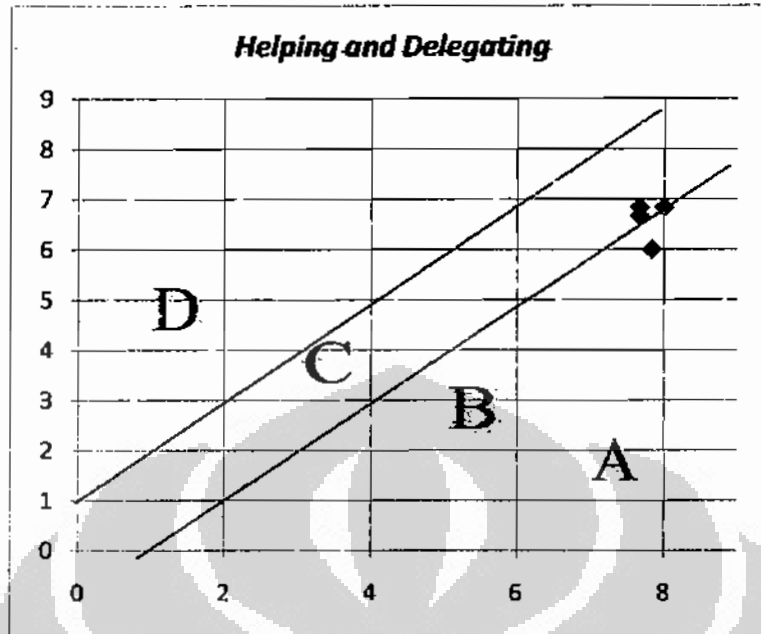
Gambar grafik 5.33



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

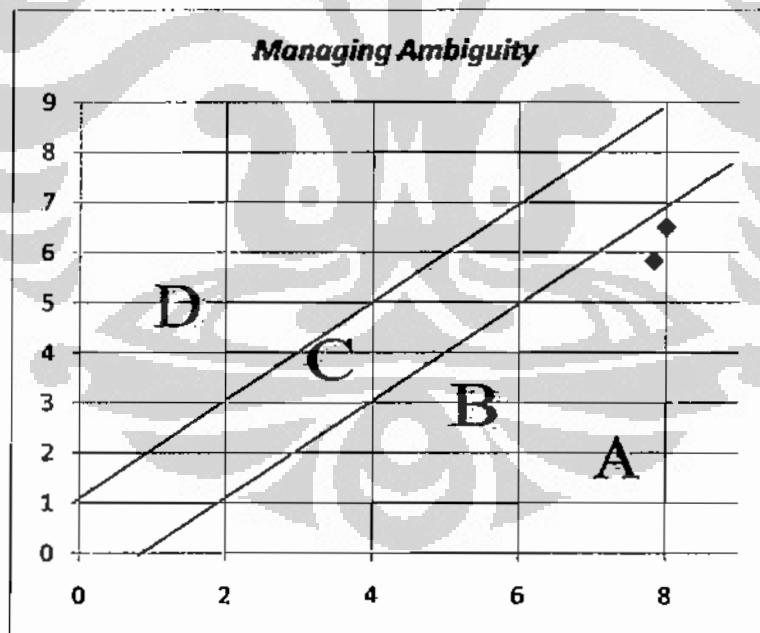
Grafik gambar di bawah ini juga menunjukkan seluruh indikator kompetensi membantu dan melimpahkan pekerjaan berada pada bidang C yang mendekati perbatasan dengan bidang B tetapi ada 1 (satu) indikator yang menjadi perhatian karena memiliki kesenjangan yang cukup tinggi yaitu kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan demikian secara umum responden penyidik muda menilai telah cukup menguasai kompetensi ini walaupun masih terdapat kesenjangan antara penguasaan aktual dengan ideal.

Gambar grafik 5.34



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

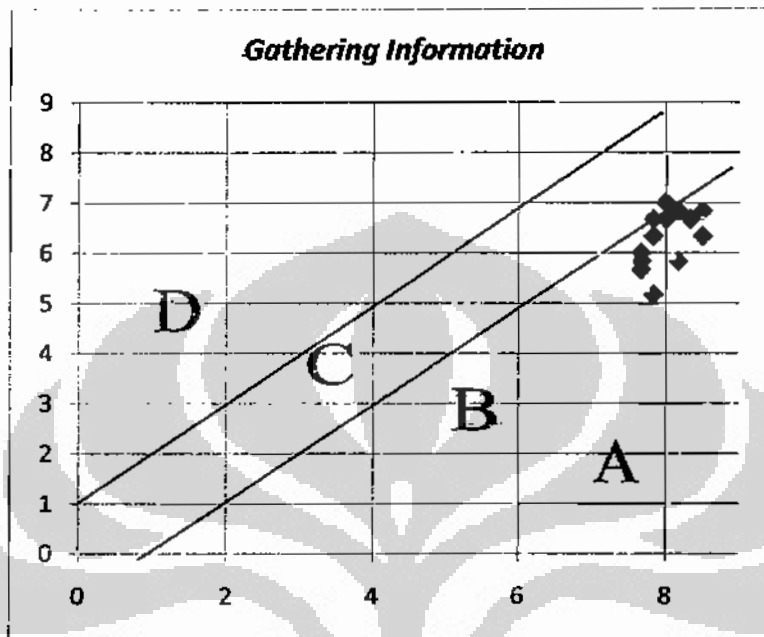
Gambar grafik 5.35



Dalam jarak yang berdekatan, dua indikator kompetensi mengatasi situasi ketidakjelasan berada pada wilayah B. Dengan demikian kecenderungan yang terjadi adalah penguasaan terhadap kompetensi mengatasi ketidakjelasan telah

cukup dikuasai, walaupun masih terdapat kesenjangan yang masih dapat diperkecil dengan meningkatkan tingkat penguasaan aktual.

Gambar grafik 5.36

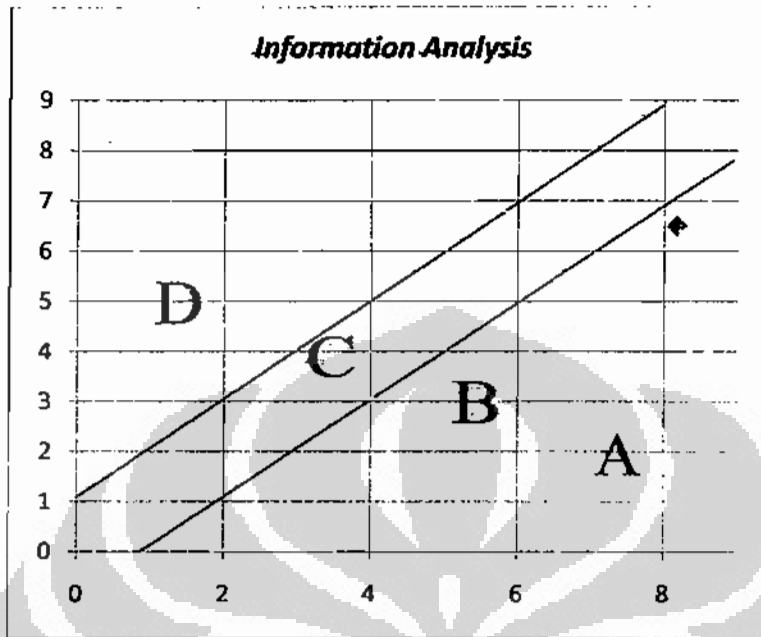


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari gambar grafik kompetensi mengumpulkan informasi diatas terlihat 2 (dua) indikator kompetensi berada antara wilayah B dan C yaitu kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika dan kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika, indikator kemampuan lainnya berada pada bidang B. 1 (satu) indikator kompetensi yang perlu mendapatkan perhatian oleh karena kesenjangan yang cukup tinggi antara penguasaan aktual dengan ideal adalah kemampuan berbahasa asing lainnya, sehingga memerlukan pelatihan yang cukup mendesak.

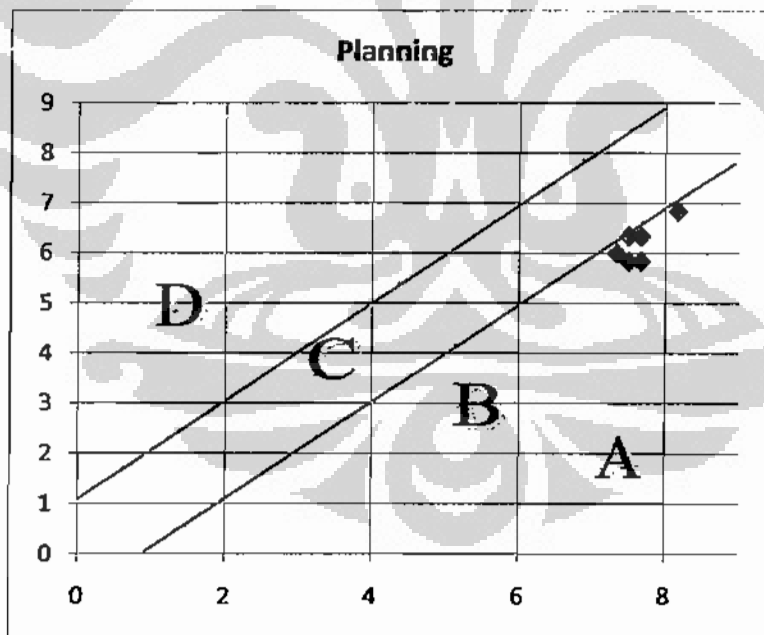
Antara dua indikator kompetensi menganalisis informasi, keduanya berada pada wilayah B, berarti kedua indikator kompetensi tersebut memiliki kebutuhan pelatihan yang cukup besar tetapi tidak mendesak, sebagaimana gambar tersebut dibawah ini.

Gambar grafik 5.37



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Gambar grafik 5.38

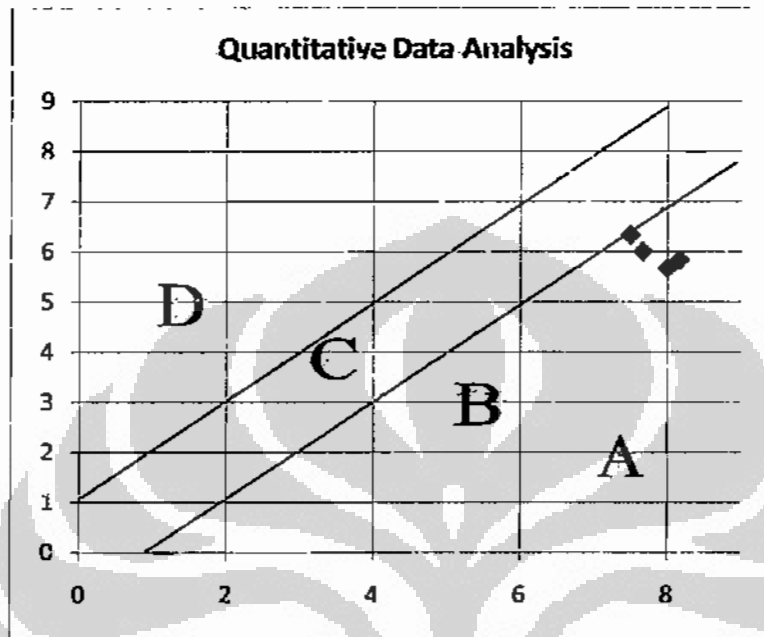


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Sebagian besar yaitu sebanyak 5 dari 6 indikator yang menggambarkan kompetensi perencanaan berada pada bidang B, walaupun bersinggungan dengan perbatasan dengan bidang C. Dengan demikian para responden penyidik muda

menilai kebutuhan pelatihan mereka terhadap kompetensi perencanaan masih perlu ditingkatkan walaupun tidak mendesak.

Gambar grafik 5.39

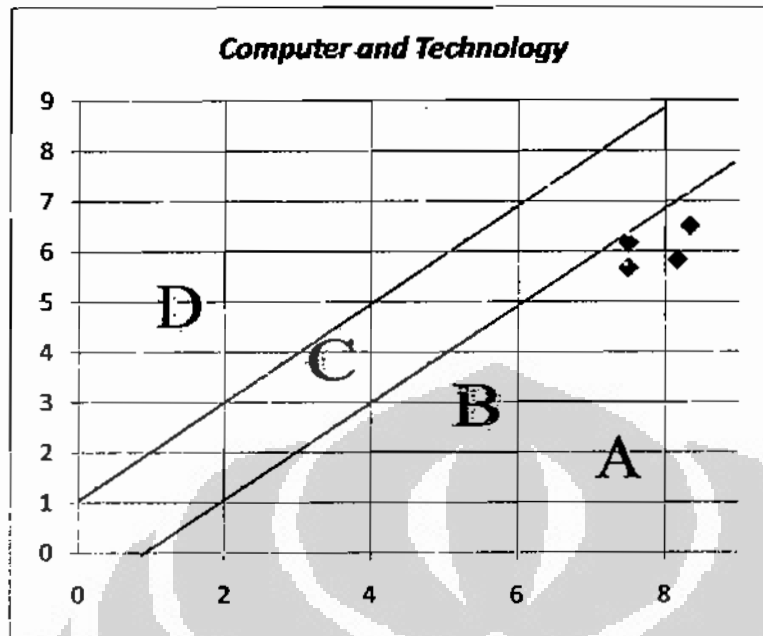


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dua dari indikator yang menggambarkan kompetensi menganalisis data secara kuantitatif berada pada bidang B, sedangkan dua indikator lainnya berada pada bidang A yaitu kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan dan kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel yang memerlukan kebutuhan pelatihan yang kritis.

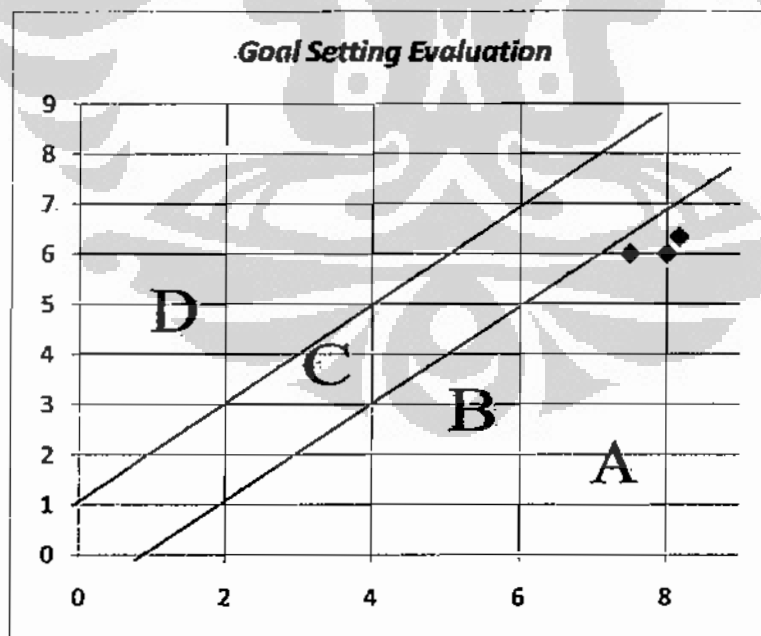
Gambar dibawah ini menyatakan bahwa 4 indikator kompetensi memanfaatkan computer dan teknologi berada pada wilayah B, berarti responden menilai kompetensi ini secara umum masih perlu ditingkatkan.

Gambar grafik 5.40



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

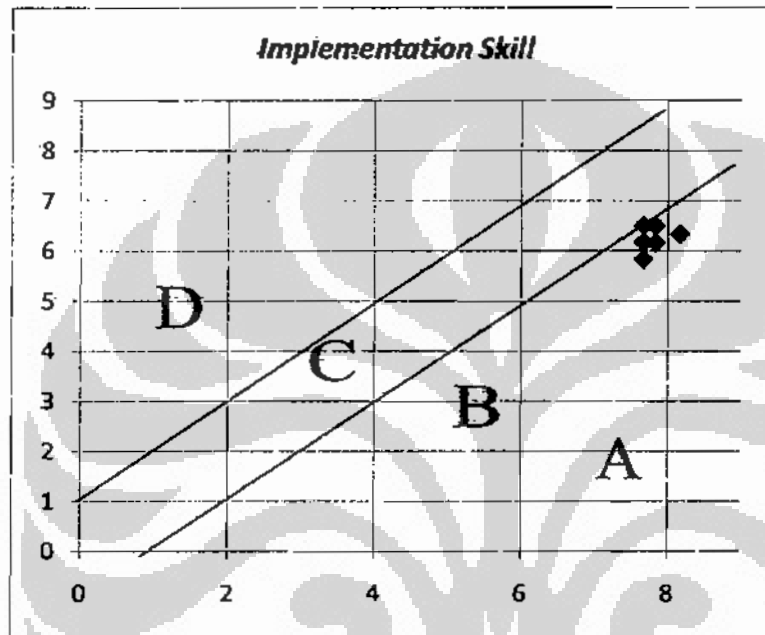
Gambar grafik 5.41



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

4 indikator kompetensi mengevaluasi penetapan tujuan berada pada wilayah B, sedangkan satu sisanya mendekati pada wilayah C. walaupun dalam posisi mendekati wilayah C, responden masih menilai bahwa masih terdapat kebutuhan untuk meningkatkan kompetensi mengevaluasi penetapan tujuan, meskipun tidak mendesak.

Gambar grafik 5.42

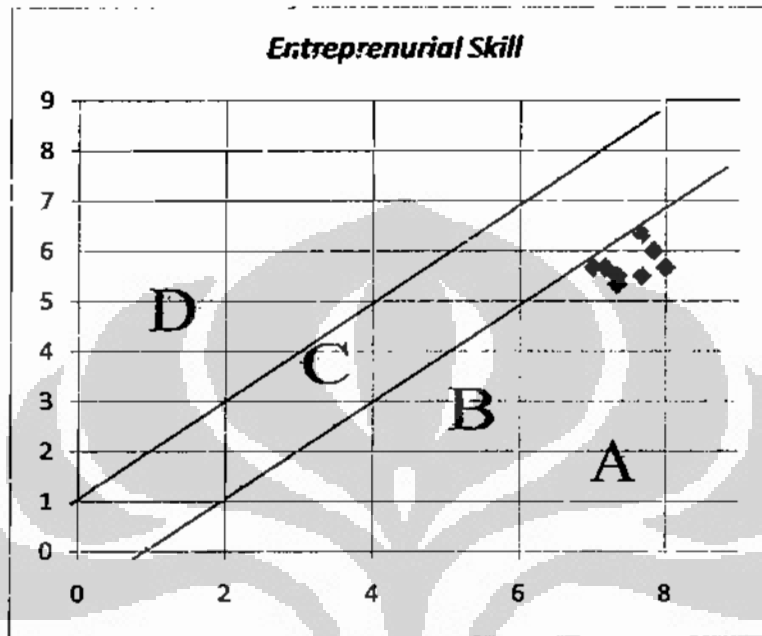


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Sebagian besar indikator kompetensi keterampilan menerapkan yang terdiri dari 6 indikator berkumpul pada perbatasan wilayah C dan B. Meskipun demikian, terdapat satu indikator yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu kemampuan Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen karena memiliki perbedaan kesenjangan yang signifikan dibandingkan indikator-indikator lainnya, seperti yang terlihat pada grafik di atas.

Dari gambar di bawah ini seluruh indikator kompetensi keterampilan kewirausahaan berada pada bidang B. Hal ini berarti secara umum keterampilan kewirausahaan responden perlu ditingkatkan walaupun tidak mendesak.

Gambar grafik 5.43



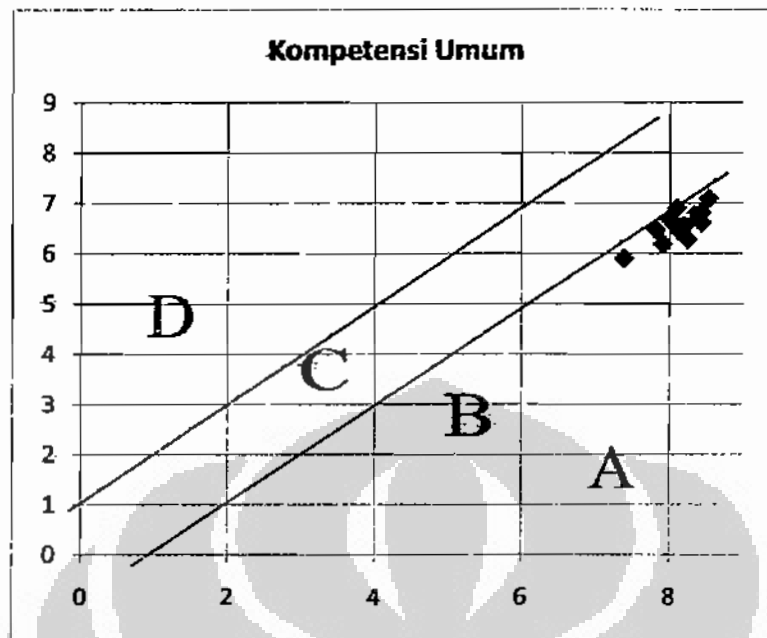
5.5.4. Penyidik Pratama

Tabel-tabel berikut memberikan gambaran kepada perihal kebutuhan pelatihan kepada penyidik madya. Adapun penjelasan A, B, C, dan D adalah sebagai berikut:

- 1) A berarti tingkat kebutuhan pelatihan kritis,
- 2) B berarti memiliki tingkat kebutuhan pelatihan cukup besar tapi tidak mendesak,
- 3) C berarti memiliki tingkat kebutuhan cukup, dan
- 4) D berarti penyidik sudah pada tingkat pengembangan karir

Dari gambar dibawah ini Kompetensi umum berkelompok di satu titik pada perbatasan bidang C dengan bidang B. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat keseragaman nilai kesenjangan antara satu kompetensi umum dengan kompetensi lainnya, dimana kompetensi umum berada pada kesenjangan yang cenderung membutuhkan peningkatan, namun tidak mendesak.

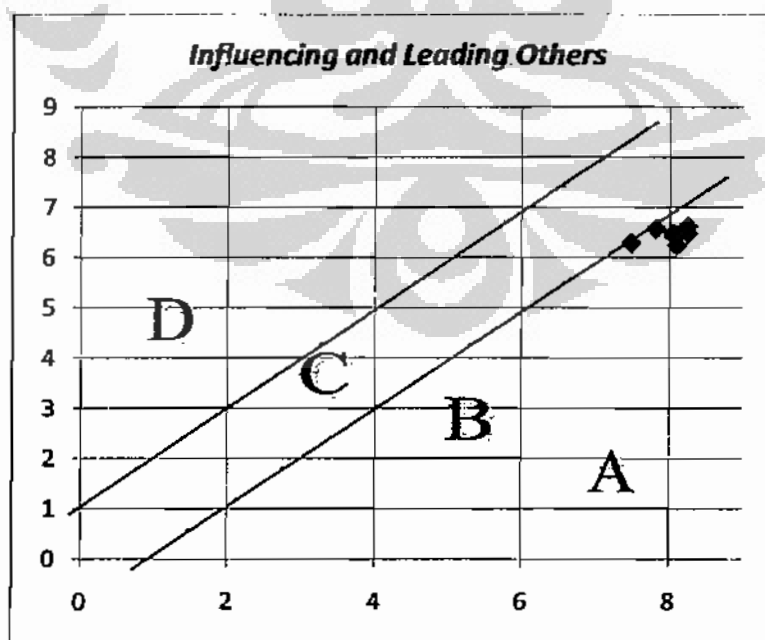
Gambar grafik 5.44



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

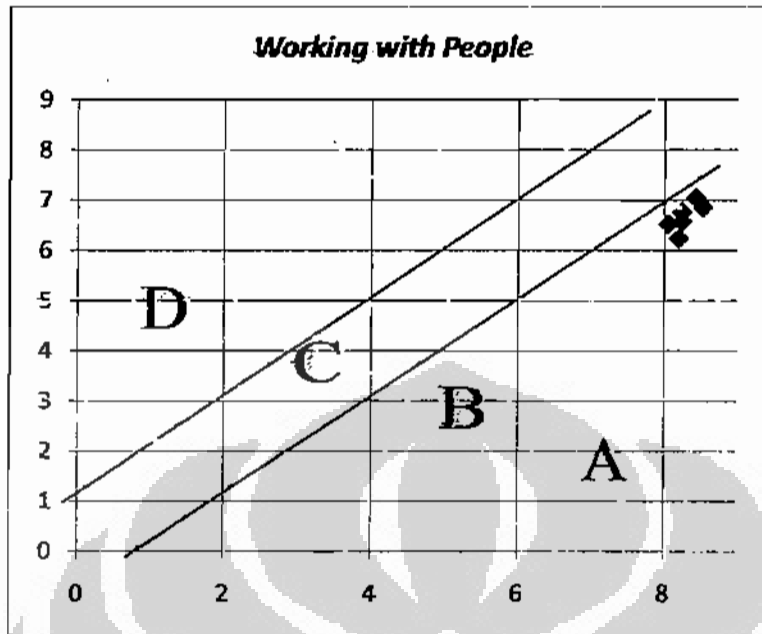
Pada gambar di bawah ini, seperti halnya pada kompetensi umum, pada kompetensi mempengaruhi dan memimpin orang lain indikator-indikatornya berkumpul pada satu titik disekitar perbatasan antara bidang C dengan bidang B. Hal ini berarti kebutuhan untuk pelatihan terhadap kompetensi tersebut cukup besar tetapi tidak mendesak.

Gambar grafik 5.45



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

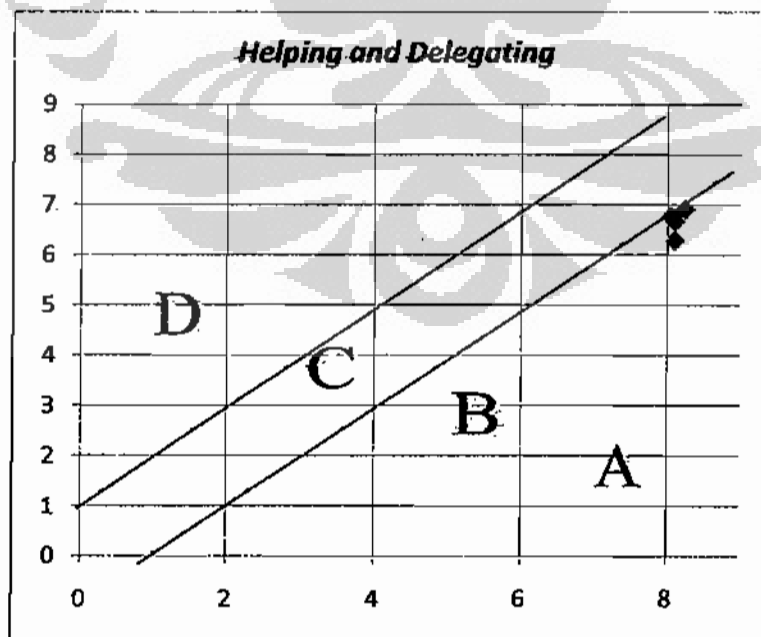
Gambar grafik 5.46



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

6 (enam) indikator kemampuan pada kompetensi bekerjasama dengan orang lain berkumpul di wilayah B berarti indikator kemampuan tersebut memerlukan kebutuhan pelatihan yang cukup besar tetapi tidak mendesak.

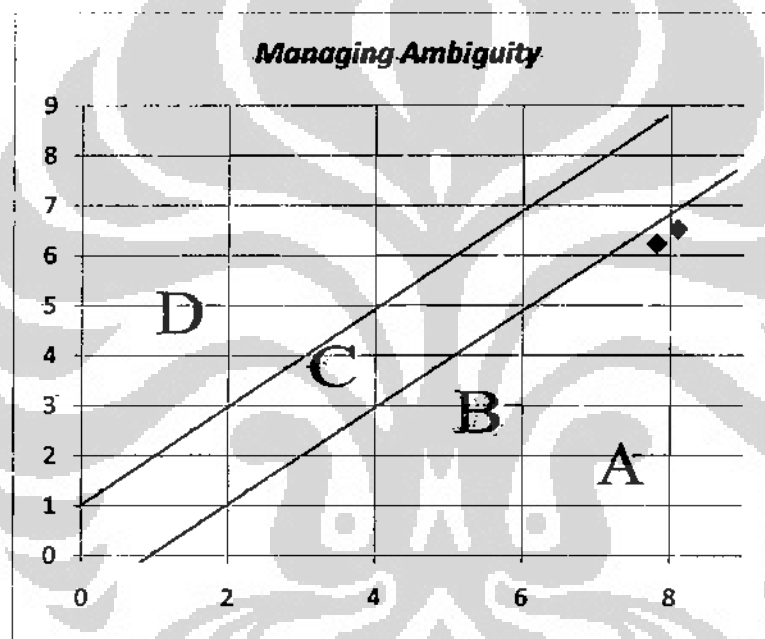
Gambar grafik 5.47



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Dari gambar diatas, 4 indikator kemampuan membantu dan melimpahkan pekerjaan walaupun indikator-indikatornya berada pada posisi 'berkumpul' diantara wilayah C dan B, namun demikian ada 1 (satu) indikator yang menjadi perhatian yaitu kemampuan mendelegasian pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karena memiliki kesenjangan yang besar antara kemampuan aktual dan ideal sehingga memerlukan pelatihan untuk meningkatkan kemampuannya tetapi tidak mendesak.

Gambar grafik 5.48



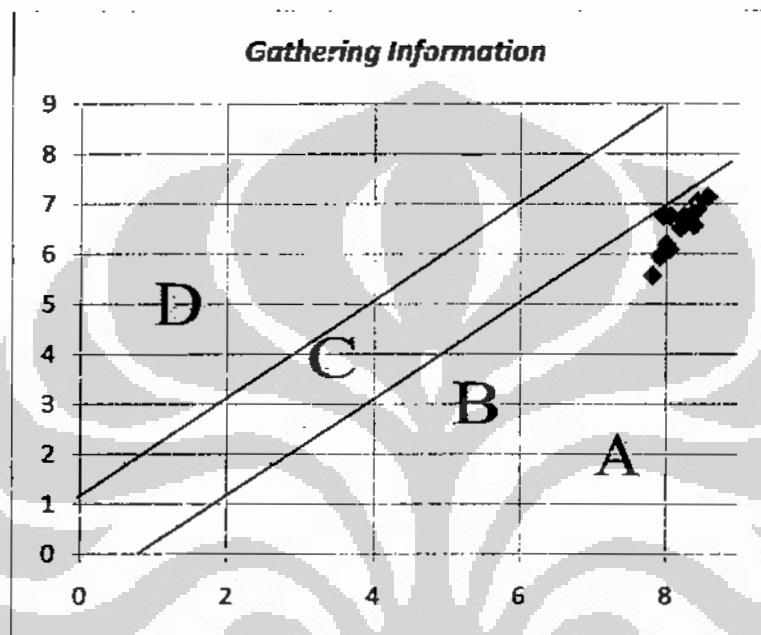
(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Hasil penilaian terhadap kompetensi mengatasi situasi ketidakjelasan tidak jauh berbeda dengan kompetensi yang telah dibahas di atas, yang berada dekat pada perbatasan antara bidang C dengan bidang B. Sebagaimana dapat di lihat pada gambar tersebut di atas.

Pada gambar grafik di bawah ini menggambarkan kondisi kebutuhan pelatihan pada kompetensi mengumpulkan informasi di atas cukup menarik bagi responden yang berasal dari para Penyidik Pratama, karena 14 (empat belas) indikator kemampuan tersebut berkumpul di wilayah B yang berarti memerlukan kebutuhan yang cukup besar tetapi tidak mendesak namun demikian ada 3 (tiga) kompetensi yang perlu mendapatkan perhatian oleh karena memiliki tingkat

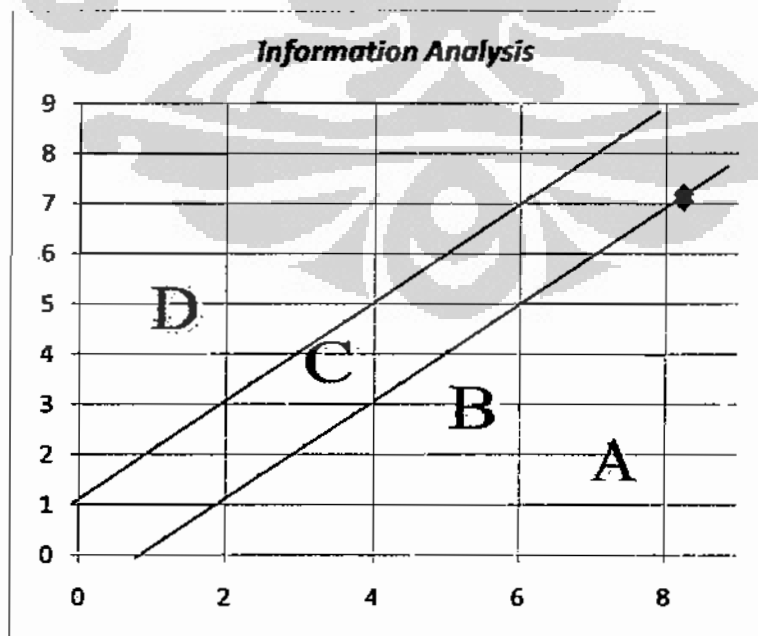
penguasaan ideal yang cukup tinggi namun tingkat pencapaian aktualnya lebih rendah daripada pencapaian indikator kompetensi lainnya. Ketiga indikator kompetensi mengumpulkan informasi yang perlu mendapatkan perhatian tersebut adalah kemampuan berbahasa asing lainnya, kemampuan berbahasa asing dan kemampuan tentang Hukum Internasional.

Gambar grafik 5.49



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

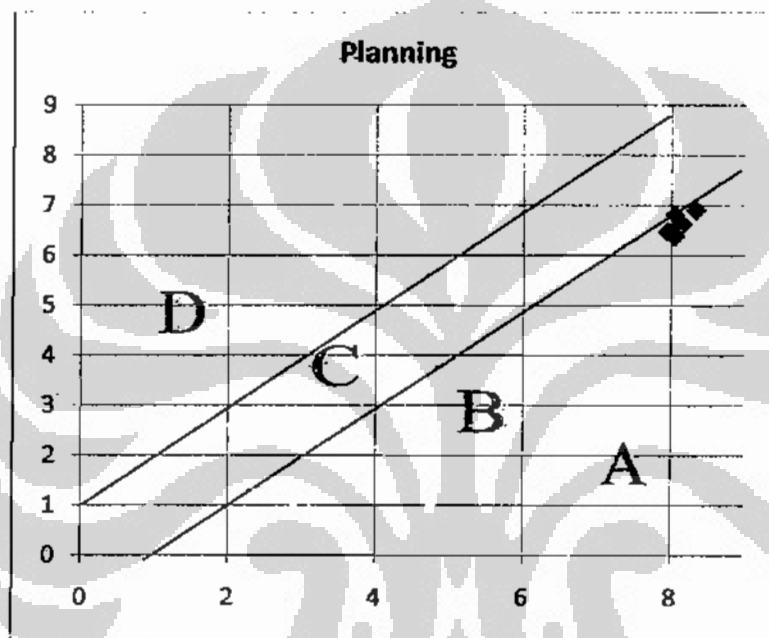
Gambar grafik 5.50



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Seperti yang terlihat pada grafik di atas, kompetensi menganalisis informasi diwakili oleh dua indikator yang berada pada posisi yang sama disekitar wilayah B dan C. Kedua indikator tersebut memerlukan kebutuhan pelatihan yang cukup besar tetapi tidak mendesak.

Gambar grafik 5.51

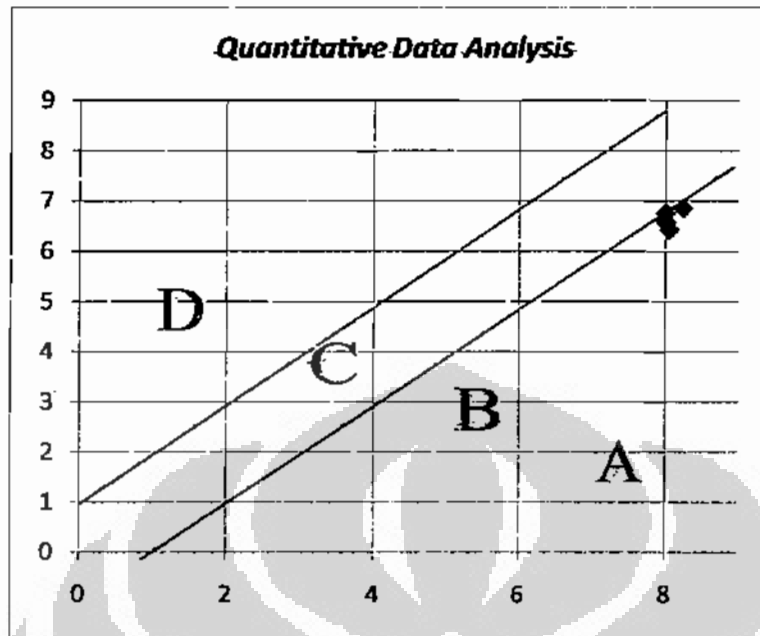


(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Kondisi kebutuhan pelatihan pada kompetensi perencanaan tidak jauh berbeda dengan kompetensi yang dibahas pada bagian awal pembahasan penyidik pratama ini, yaitu indikator-indikatornya berkumpul di perbatasan antara bidang C dengan bidang B. Hal tersebut terlihat pada gambar 5.51 di atas ini.

Gambar di bawah memperlihatkan bahwa kondisi yang sama dengan pada kompetensi perencanaan dimana indikatornya berkumpul pada satu titik diantara perbatasan antara bidang C dengan bidang B juga terjadi pada kompetensi analisis data kuantitatif.

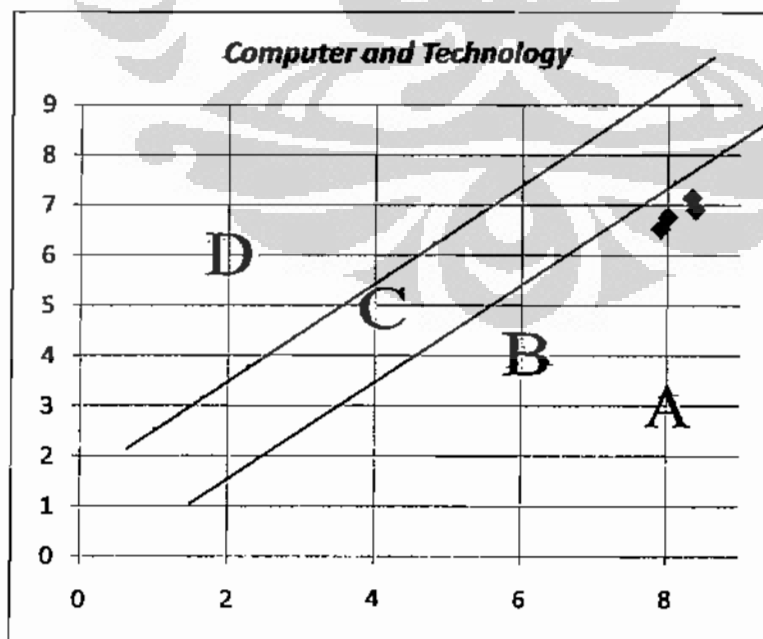
Gambar grafik 5.52



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

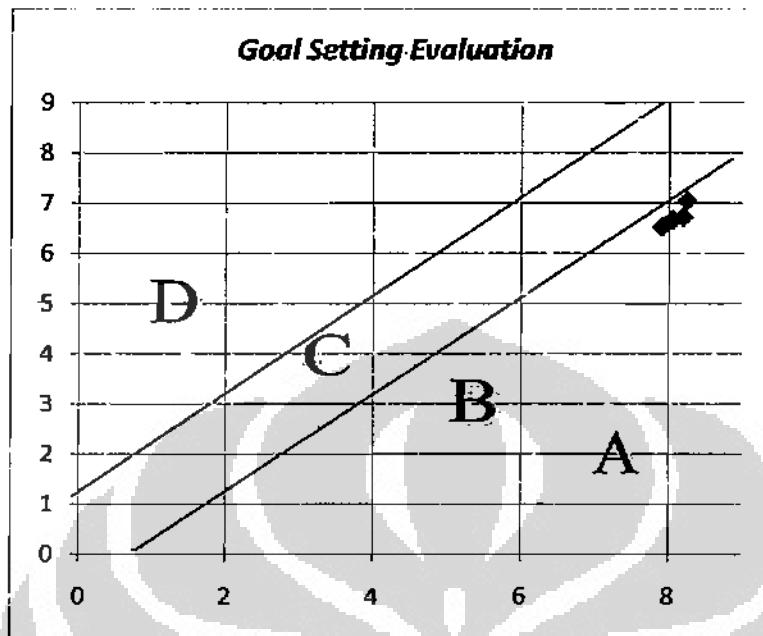
Hal yang sama juga terjadi pada kompetensi memanfaatkan komputer dan teknologi. Perbedaannya terletak pada posisi indikator-indikator komputer pemanfaatan komputer dan teknologi yang walaupun mendekati perbatasan namun sedikit ke arah di bidang B.

Gambar grafik 5.53



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

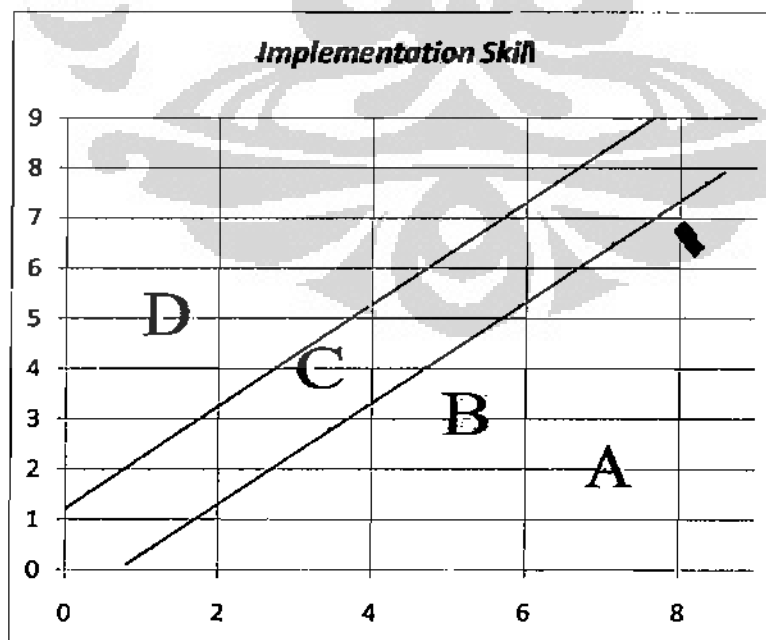
Gambar grafik 5.54



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Gambar grafik tersebut memperlihatkan kondisi yang sama dengan kompetensi memanfaatkan komputer dan teknologi juga terjadi pada kompetensi mengevaluasi penetapan tujuan.

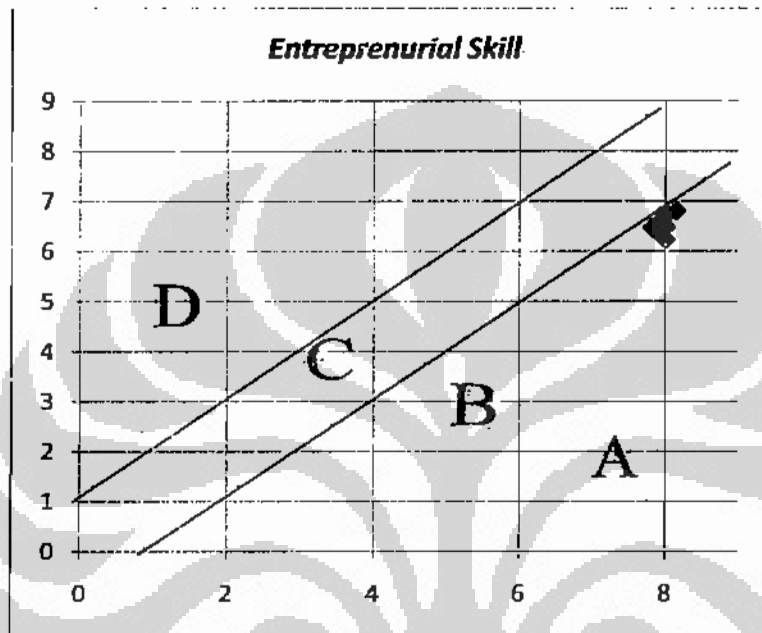
Gambar grafik 5.55



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Kondisi yang sama terdapat pada kompetensi keterampilan menerapkan. Semua indikator pada kompetensi ini berkumpul pada satu titik. Indikator yang berada pada posisi wilayah B adalah kemampuan melakukan kegiatannya dengan cepat untuk memenuhi kebutuhan orang lain dan menyelesaikan masalah dengan tepat.

Gambar grafik 5.56



(Sumber Hasil Penelitian Penulis)

Pada kompetensi keterampilan berwirausaha juga terdapat gejala yang sama dengan kompetensi keterampilan menerapkan yaitu berkumpul di wilayah B dan berdekatan dengan perbatasan C dimana indikator kemampuan tersebut memerlukan pelatihan yang cukup besar tetapi tidak mendesak. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar tersebut di atas

5.6 Prioritas Peningkatan Kompetensi dan Desain Pelatihan

Penulis akan menyajikan 20 indikator yang memiliki tingkat kesenjangan terbesar dan perlu mendapat perhatian. Berdasarkan analisis terhadap uji T, pemetaan kompetensi dan analisis kebutuhan pelatihan Mc-Cann, maka diperoleh prioritas peningkatan kompetensi yang akan dibahas pada bagian ini. Prioritas peningkatan kompetensi-kompetensi tersebut benar-benar terdapat kesenjangan

antara kompetensi ideal dengan aktual yang telah dibuktikan melalui uji T serta memiliki kesenjangan yang paling besar di antara kompetensi-kompetensi lainnya.

Proses analisis dapat dilanjutkan melalui mekanisme *Focus Group Discussion* (FGD) dengan memanggil para ahli di bidang pelatihan terhadap kompetensi penyidik dan kemudian dirumuskan model pelatihan yang tepat dalam konteks kebutuhan dan berdasar pada tingkatan penyidik masing-masing. Berikut akan diuraikan tabel prioritas peningkatan kompetensi masing-masing tingkatan penyidik.

5.6.1 Skala Prioritas Penyidik Utama

Berdasarkan hasil uji T, terdapat perbedaan signifikan pada semua kompetensi Penyidik Utama. Prioritas kebutuhan peningkatan kompetensi Penyidik Utama adalah sebagai berikut:

Tabel 5.24
Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Utama

| Prioritas | Kompetensi | Indikator | Tingkat Penguasaan |
|-----------|--------------------------------|---|--------------------|
| 1. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing lainnya | 64.52% |
| 2. | Gathering Information | Kemampuan tentang Hukum Internasional | 65.63% |
| 3. | Gathering Information | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | 65.63% |
| 4. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | 67.74% |
| 5. | kompetensi umum | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | 68.75% |
| 6. | Influencing and Leading Others | Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela | 68.75% |
| 7. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing | 68.75% |
| 8. | Implementation Skill | Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya | 68.75% |
| 9. | Influencing and Leading Others | Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi | 69.70% |
| 10. | Planning | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | 69.70% |
| 11. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | 70.00% |
| 12. | Influencing and Leading Others | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | 70.97% |

| | | | |
|-----|--------------------------------|---|--------|
| 13. | Working with People | Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | 70.97% |
| 14. | Working with People | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | 70.97% |
| 15. | Implementation Skill | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | 70.97% |
| 16. | Influencing and Leading Others | Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja | 71.88% |
| 17. | Influencing and Leading Others | Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan | 71.88% |
| 18. | Gathering Information | Kemampuan tentang praperadilan | 71.88% |
| 19. | Gathering Information | Kemampuan tentang UU Money Laundry | 71.88% |
| 20. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja | 71.88% |

Kompetensi mengumpulkan informasi yang dalam kerangka penyidik ada pada tingkat penyelidikan dan juga penyidikan merupakan kompetensi utama dan dari tabel tersebut di atas terlihat menempati pada prioritas utama pelatihan peningkatan kompetensi.

5.6.2 Penyidik Madya

Pada tabel berikut juga terlihat bahwa kompetensi *gathering information* adalah kompetensi yang mendapat perhatian khusus. Dari 10 kompetensi yang mendapat prioritas peningkatan kualitas, terdapat 6 kompetensi *gathering information* dan disusul kemudian kompetensi *planning*.

Tabel 5.25
Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Madya

| Prioritas | Kompetensi | Indikator | Tingkat Penguasaan |
|-----------|-----------------------|---|--------------------|
| 1. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing | 64.00% |
| 2. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing lainnya | 64.00% |
| 3. | Planning | Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan | 64.00% |
| 4. | Gathering Information | Kemampuan tentang praperadilan | 69.23% |
| 5. | Gathering Information | Kemampuan tentang UU Money Laundry | 69.23% |
| 6. | Planning | Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana | 69.23% |

| Narkotika | | | |
|-----------|----------------------------|--|--------|
| 7. | Gathering Information | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen | 70.37% |
| 8. | Information Analysis | Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT mejadi bahan penyelidikan lanjutan | 70.37% |
| 9. | Gathering Information | Kemampuan tentang Hukum Internasional | 70.83% |
| 10. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | 70.83% |
| 11. | Computer and Technology | Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation | 70.83% |
| 12. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi | 70.83% |
| 13. | Helping and Delegating | Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | 72.00% |
| 14. | Gathering Information | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | 72.00% |
| 15. | Planning | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | 72.00% |
| 16. | Planning | Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyclaraskan sumber daya yang ada | 72.00% |
| 17. | Planning | Kemampuan menentuakn prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT | 72.00% |
| 18. | Implementation Skill | Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi | 72.00% |
| 19. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi | 72.00% |
| 20. | Planning | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | 73.08% |

5.6.3 Penyidik Muda

Untuk penyidik muda, kebutuhan peningkatan kompetensi mengalami keragaman jenis kompetensi. Selain kompetensi *gathering information* (mengumpulkan informasi), juga terdapat kompetensi *quantitative data analysis* (menganalisis data kuantitatif), *entrepreneurial skill* (kemampuan kewirausahaan), dan kompetensi umum.

Berikut adalah tabel prioritas peningkatan kompetensi bagi penyidik muda:

Tabel 5. 26
Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Muda

| Prioritas | Kompetensi | Indikator | Tingkat Penguasaan |
|-----------|--------------------------------|--|--------------------|
| 1. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing lainnya | 65.96% |
| 2. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan | 70.83% |
| 3. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja | 70.83% |
| 4. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing | 71.43% |
| 5. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | 71.43% |
| 6. | Computer and Technology | Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS | 71.43% |
| 7. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi | 71.74% |
| 8. | kompetensi umum | Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pemerintahan yang Baik | 72.34% |
| 9. | kompetensi umum | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | 72.34% |
| 10. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi | 72.73% |
| 11. | Influencing and Leading Others | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | 73.47% |
| 12. | Influencing and Leading Others | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | 73.91% |
| 13. | Gathering Information | Kemampuan tentang Hukum Internasional | 73.91% |
| 14. | kompetensi umum | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | 74.47% |
| 15. | kompetensi umum | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | 74.47% |
| 16. | Managing Ambiguity | Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan | 74.47% |
| 17. | Gathering Information | Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan | 74.51% |
| 18. | kompetensi umum | Kemampuan untuk membangun jaringan kerja | 75.00% |
| 19. | Goal Setting Evaluation | Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap | 75.00% |

| | | | |
|-----|-----------------------|---|--------|
| | | pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas | |
| 20. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah | 75.00% |

5.6.4 Penyidik Pratama

Kompetensi *gathering information* (mengumpulkan informasi) tampaknya juga menjadi prioritas utama dalam peningkatan kompetensi penyidik pratama. Selain itu, kompetensi kerja sama dengan orang lain, beberapa indikator dari kompetensi umum, dan kompetensi memimpin dan mempengaruhi orang lain juga menjadi pekerjaan rumah bagi penyidik pratama.

Tabel 5.27
Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Pratama

| Prioritas | Kompetensi | Indikator | Tingkat Penguasaan |
|-----------|--------------------------------|---|--------------------|
| 1. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing lainnya | 71.34% |
| 2. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing | 75.30% |
| 3. | Gathering Information | Kemampuan tentang Hukum Internasional | 75.74% |
| 4. | Working with People | Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | 76.16% |
| 5. | Kompetensi Umum | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | 76.30% |
| 6. | Influencing and Leading Others | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | 77.06% |
| 7. | Gathering Information | Kemampuan tentang UU Money Laundering | 77.38% |
| 8. | Helping and Delegating | Kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 77.65% |
| 9. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian | 77.98% |
| 10. | kompetensi umum | Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja | 78.31% |
| 11. | Gathering Information | Kemampuan tentang praperadilan | 78.41% |
| 12. | Implementation Skill | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | 78.49% |
| 13. | kompetensi umum | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | 78.53% |
| 14. | Influencing and | Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan | 78.61% |

| | | | |
|-----|-----------------------|---|--------|
| | Leading Others | bekerja dalam tim | |
| 15. | kompetensi umum | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | 78.95% |
| 16. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi | 79.04% |
| 17. | Planning | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | 79.29% |
| 18. | Gathering Information | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen | 79.65% |
| 19. | Working with People | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | 79.77% |
| 20. | Gathering Information | Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika | 79.77% |

Untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat, maka dilakukan *Focus Group Discussion* (FGD) terhadap para *informan*, yaitu orang yang memiliki keahlian atau informasi yang lengkap mengenai kondisi dan kebutuhan sumber daya manusia di Badan Narkotika Nasional, khususnya di Direktorat Interdiksi Badan Narkotika Nasional. *Focus Group Discussion* dilakukan guna membahas hasil temuan dan sekaligus memperoleh tindak lanjut (feedback) terhadap kesenjangan kompetensi yang ada, yaitu berupa usulan program pelatihan. Para *informan Focus Group Discussion* antara lain sebagai berikut:

Daftar Nama Para Informan Pada Focus Group Discussion

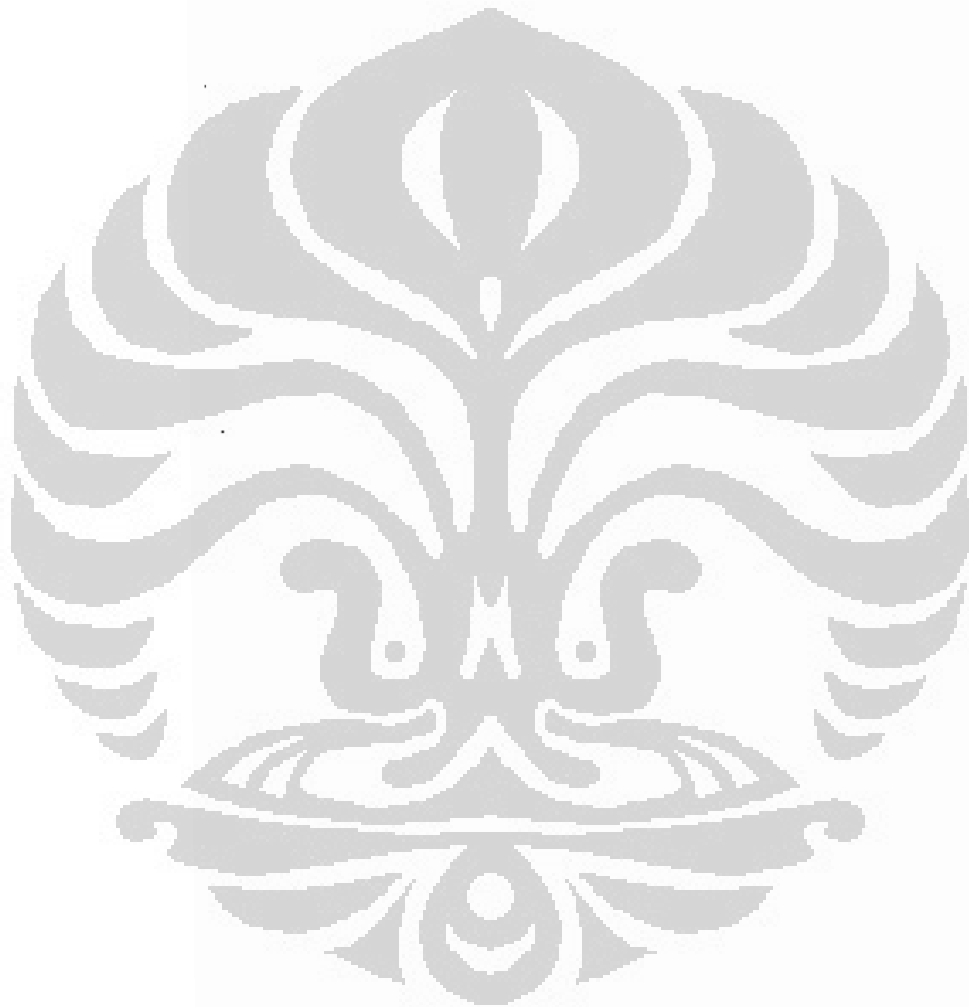
| No | NAMA | JABATAN | PANGKAT |
|----|-------------------|-----------------------|--------------|
| 1 | Drs Tommy Sagiman | Deputi Pemberantasan | Irjen Pol |
| 2 | Hendra Prasmono | Direktur Interdiksi | Pembina TK I |
| 3 | Pakpahan | Pokjabfung Interdiksi | Kombes Pol |
| 4 | Sundari | Pokjabfung Interdiksi | Kombes Pol |

Berdasarkan hasil Focus Group Discussion terkonfirmasi bahwa secara umum secara prioritas kompetensi tersebut memang membutuhkan pelatihan, meskipun tingkat pencapaian ideal dan aktual penyidik Interdiksi Badan Narkotika Nasional bervariasi.

PROGRAM PELATIHAN YANG DIBUTUHKAN

| PROGRAM PELATIHAN | PENYIDIK | | | |
|-------------------------------------|----------|-------|------|---------|
| | UTAMA | MADYA | MUDA | PRATAMA |
| Bahasa Inggris | . | . | . | . |
| Bahasa Asing lainnya (Mandarin dll) | . | . | . | . |
| Good Governance | . | . | . | . |
| Teknis Penyelidikan dan penyidikan | . | . | . | . |
| UU Money Laundry | . | . | . | . |
| UU Narkotika dan Peraturan terkait | . | . | . | . |
| Hukum Internasional | . | . | . | . |
| Aplikasi Teknologi Informasi | . | . | . | . |
| Team Building | . | . | . | . |
| Manajemen pengembangan SDM | . | . | . | . |
| Perencanaan dan Pengendalian | . | . | . | . |
| Teknik Pembuatan Keputusan | . | . | . | . |
| Kewirausahaan | . | . | . | . |
| Pelayanan Prima | . | . | . | . |
| Manajemen Risiko | . | . | . | . |
| Motivasi Instrinsik | . | . | . | . |
| Implementation Skill | . | . | . | . |
| Personal Approach | . | . | . | . |

Tabel prioritas di atas menjadi masukan dalam kegiatan Focus Group Discussion yang kemudian salah satu keluarannya adalah program-program pelatihan yang dibutuhkan.



BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan dan analisis data yang telah terkumpul, maka didapat hasil penelitian sebagai berikut :

6.1.1 Peta Kompetensi Penyidik Interdiksi

1. Kesenjangan Kompetensi Secara Umum

a. Penyidik Utama

Secara umum, penyidik Utama memiliki persoalan (kesenjangan) terhadap kompetensi kemampuan untuk mengumpulkan informasi. Terlihat dari tabel tersebut di atas bahwa kemampuan bahasa asing, kemampuan tentang hukum internasional, dan kemampuan bahasa asing lainnya terjadi kesenjangan yang cukup besar dibandingkan dengan indikator kompetensi lainnya.

b. Penyidik Madya

Penyidik Madya, seperti halnya penyidik Utama, juga memiliki persoalan terhadap kompetensi kemampuan untuk mengumpulkan informasi. Pada penyidik Madya beberapa indikator mencerminkan hal tersebut seperti kemampuan bahasa asing, bahasa asing lainnya, kemampuan tentang praperadilan, dan kemampuan tentang Money Laundering. Selain itu, kompetensi terkait dengan perencanaan (planning) juga mendapat perhatian tersendiri seperti kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dan kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan tindak pidana narkoba.

c. Penyidik Muda

Secara umum mengalami kesenjangan kompetensi yang tersebar. Dari indikator kompetensi yang ada, kompetensi yang memiliki kesenjangan yang cukup besar terlihat bahwa kompetensi

Universitas Indonesia

keterampilan kewirausahaan cukup banyak. Namun, kompetensi yang paling besar kesenjangannya adalah kompetensi yang terkait dengan mengumpulkan informasi yaitu kemampuan bahasa asing lainnya, untuk kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS juga merupakan perhatian tersendiri.

d. **Penyidik Pratama**

Dari grafik tersebut di atas, terlihat bahwa penyidik pratama memiliki kesenjangan kompetensi pada kompetensi yang terkait dengan mengumpulkan informasi seperti kemampuan berbahasa asing, Undang-undang money laundering, hukum internasional. Di samping itu, penyidik pratama juga perlu mendapat perhatian yang terkait dengan kompetensi kerja sama dan kompetensi umum.

2. **Uji Analisis Kebutuhan Pelatihan Diagram Mc- Cann:**

Secara umum seluruh penyidik interdiksi memerlukan peningkatan kemampuan dengan berbagai macam pelatihan secara berjenjang. Berikut gambaran secara umum hasil dari uji TNA Mc-Cann:

a. **Penyidik Utama**

Sebagian besar berada pada wilayah B, sebagian kecil berada di wilayah C dan A untuk kemampuan yang berada pada wilayah pelatihan kritis adalah kemampuan berbahasa asing lainnya.

b. **Penyidik Madya**

Sebagian besar indikator kompetensi penyidik berada pada wilayah B dan tetap memerlukan peningkatan kemampuan melalui pelatihan diantaranya kompetensi mengumpulkan informasi dan kompetensi perencanaan

c **Penyidik Muda**

Pada umumnya Indikator kompetensi berada pada bidang B walaupun ada beberapa kompetensi yang berada di wilayah C seperti kemampuan mendelegasian pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

d **Penyidik Pratama**

Indikator kompetensi bagi penyidik pratama sebagian besar berada pada posisi yang berkelompok pada wilayah B, namun demikian indikator kompetensi mengumpulkan informasi cenderung mengarah ke wilayah A.

6.1.2 **Kebutuhan Pelatihan**

Untuk meningkatkan pemberantasan jaringan sindikat narkoba maka semua penyidik interdiksi perlu meningkatkan kemampuan melalui pelatihan secara terus menerus, antara lain pelatihan yang utama adalah :

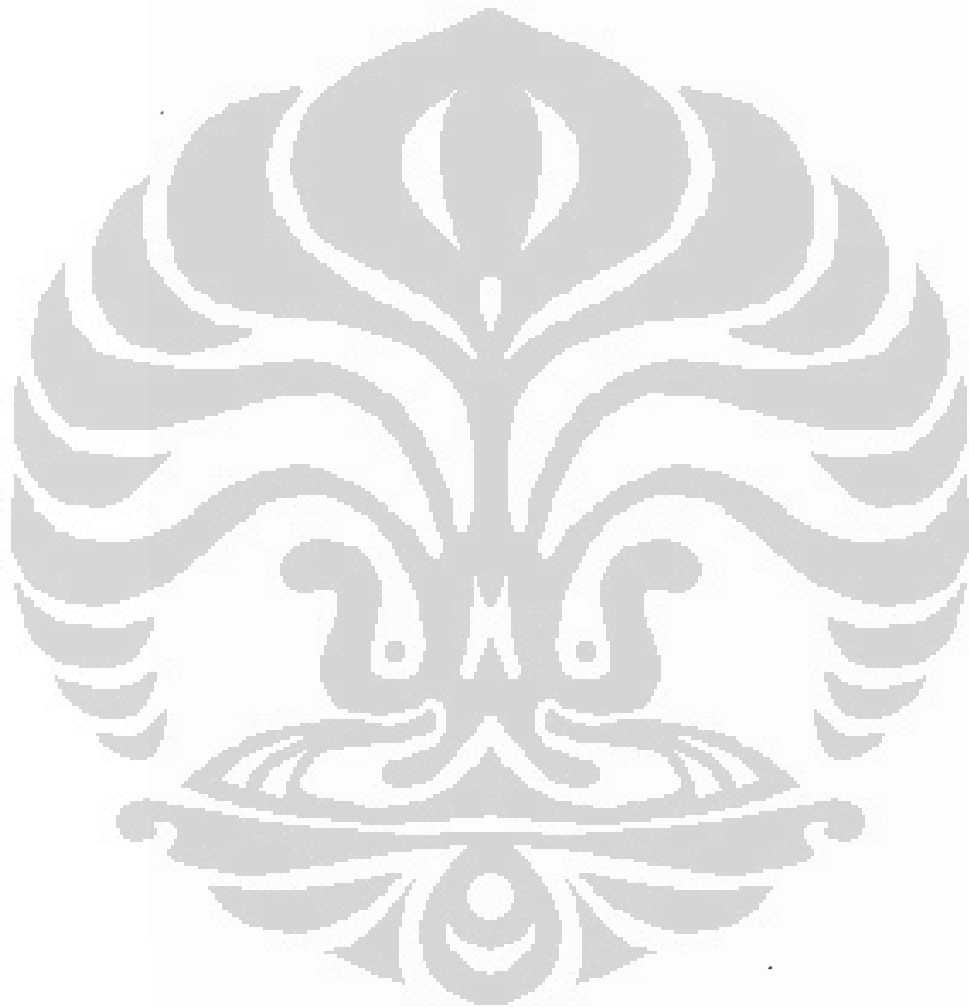
- a. Kebutuhan pelatihan bahasa asing, aplikasi komputer dan teknologi informasi seperti menganalisa dari analist notebook, pelacakan signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS, undang-undang money laundering, hukum internasional dibutuhkan oleh seluruh level penyidik.
- b. Dalam pelaksanaan program teknis yang berbasis hukum, adanya pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan atas produk dan kebiasaan hukum internasional menjadi sangat penting mengingat karakter kejahatan narkoba yang merupakan trans national crime, dimana berbagai instrumen hukum internasional dapat digunakan, mulai dari program-program resmi melalui saluran Kepolisian Internasional (Interpol), perjanjian bilateral maupun multilateral, hingga ke perjanjian MLA. Ini juga menyangkut kepada inovasi yang dapat dilakukan dalam proses hukum seperti kemungkinan dilakukannya persidangan in-absentia bagi pelaku yang tidak dapat ditangkap (atau berada di luar yurisdiksi kita).

- c. Selain itu pelatihan yang ditujukan untuk mengasah kemampuan personal approach juga sangat berguna dalam menjalin hubungan kerjasama yang baik kepada personal-personal penegak hukum dalam dan luar negeri dan untuk memotong jalur birokrasi sehingga koordinasi dan kerjasama dapat dilakukan dalam waktu yang relatif lebih singkat dibanding bila melalui jalur-jalur birokrasi.
- d. Pelatihan yang perlu diikuti oleh tiga level penyidik madya, muda, dan pratama adalah Pelatihan teknis penyelidikan dan penyidikan, kewirausahaan motivasi intrinsik dan pelayanan Prima.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian ini, maka disarankan sebagai berikut :

- a. Dikarenakan ruang lingkup tugas penyidik Direktorat Interdiksi mengungkap jaringan sindikat internasional, maka penyidik juga harus dibekali dengan pemahaman hukum-hukum internasional.
- b. Jaringan sindikat narkoba memiliki aliran dana dan aset yang tidak terbatas, maka penyidik juga harus dibekali dengan kemampuan mengungkap aliran dana dan aset bisnis narkoba dan pemahaman tentang Undang-undang Money Loundring.
- c. Adanya analisa kebutuhan pelatihan secara berkala, mengingat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun sumber daya manusia selalu mengalami perubahan
- d. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap model kompetensi sebagai dasar untuk penetapan kompetensi ideal serta alat ukur pencapaian kompetensi Penyidik Badan Narkotika Nasional.



Daftar Pustaka

Buku:

Atmodiwiro Soebagio, *Manajemen Sumber Daya Training*, 2002, PT. Aeddizya Jaya, Jakarta.

Bernardin John, *Human Resource Management. An Experiential Approach Third Edition*, 2003, Thomson Learning

Brian Becker, Mark Huselid & Dave Ulrich, *The HR Scorecard Linking People, Strategy and Performance*, 2001, Havard Business School Press, Boston.

Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, The Management of Time, Mengelola Waktu*, 1991, Elex Media Komputindo, Jakarta.

De Cenzo, David A. Robbins & Steven R, *Human Resources Managemet*, 1996, John Wiley & Sons Inc., Canada.

Djarwanto & Pangestu Subagyo, *Statistik Induktif Edisi Keempat*, 1996, BPFE, Yogyakarta.

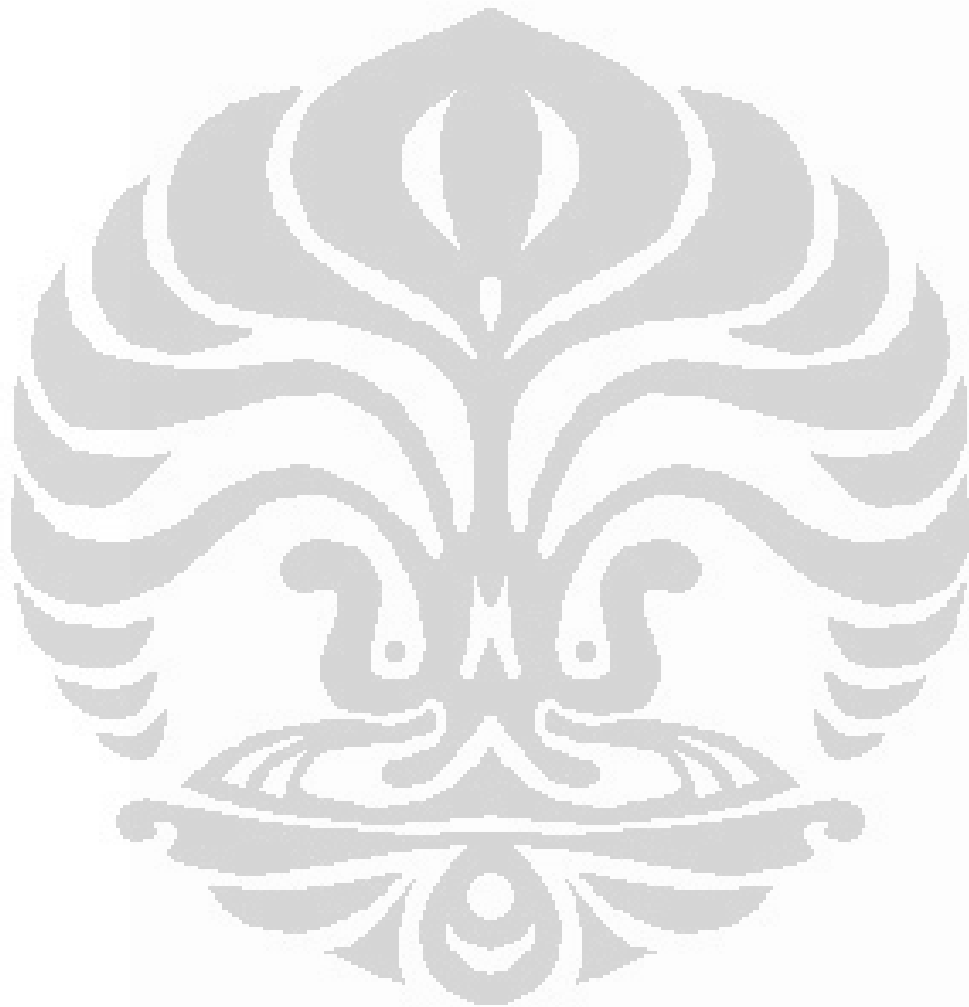
DR. H. Noor Fuad, SE., MBA., MM, M.Sc., Ph.D & Gofur Ahinad, ST., MM., *Integrated HRD Human Resources Development*, 2009, Kompas Gramedia, Jakarta.

Drs. Budi Gunawan, SH., Msi., PhD., *Membangun Kompetensi POLRI, Sebuah Model Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Sumber Daya Manusia*, 2005, Yayasan Pengembangan Kajian Ilmu Kepolisian, Jakarta.

Dr. Manerep Pasaribu, *Knowlegde Sharing. Meningkatkan Kinerja Layanan Perusahaan Studi Kasus: Best Practises Sharing di PT PLN*, 2009, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Emmet C. Murphy, *Talent IQ*, 2007, Adams Media, Massachussets, USA.

Goldstein, *Training Organization, Needs Assement, Development and Evolution*, 1993, Brooks Cole, Monterey. CA.



Hasibuan, Malayu SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2002, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hitt, Michael A., R. Duane Ireland, Robert E. Hoskisson, *Manajemen Strategis : Menyongsong Era Persaingan dan Globalisasi*, 1970, Alih Bahasa : Armand Hedyanto, SE., MBA., Penerbit Erlangga, Jakarta.

Gibson, James L. et.al., *Organisasi dan Manajemen*, Edisi keempat, 1994, Jakarta: Erlangga.

H. Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*, 2003, Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Ian Taylor, *Measuring Competency For Recruitment and Development*, 2008, PPM, Jakarta.

John W. Creswell, *Research Design Qualitative & Quantitative Approaches*, 1994, Sage Publications, Inc.

Lawrence, R. Jauch et.al., *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan Edisi ketiga*, 1998, Jakarta: Erlangga.

McClelland, D.C., *Testing for Competence Rather Than Intelligence*, 1973, American Psychologist.

Meggison, David, Jennifer Joy-Matthews, Paul Banfield, *Human Resource Development*, 1993, Elex Media Komputindo, Jakarta.

Parulian Hutapea, MBA & Dr. Nurianna Thoha, MBA, *Kompetensi Plus, Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, 2008, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Pettigrew, Thomas and Whittington, *Handbook of Strategy and Management*, 2002, SAGE Publications, Thousand Oaks-London-New Delhi.

Phillips, JJ., *“Handbook of Training Evaluation and Measurement Methods”*, 1983, Houston: Gulf.

Sumber Lain:

Tesis Djoko Satriyo, *Strategi Peningkatan Kompetensi Penyidik Polri Dalam Rangka Penanggulangan Tindak Pidana Narkoba, Studi kasus Penyidik Narkoba Di Direktorat IV/Tindak Pidana Narkoba dan Kejahatan Terorganisir BARESKRIM POLRI, 2005.*

Tesis Putra Sembiring, *Kajian Kompetensi Pemeriksa Hak Kekayaan Intelektual Pada direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual Departemen Hukum dan Hak Asasi manusia RI. 2007.*

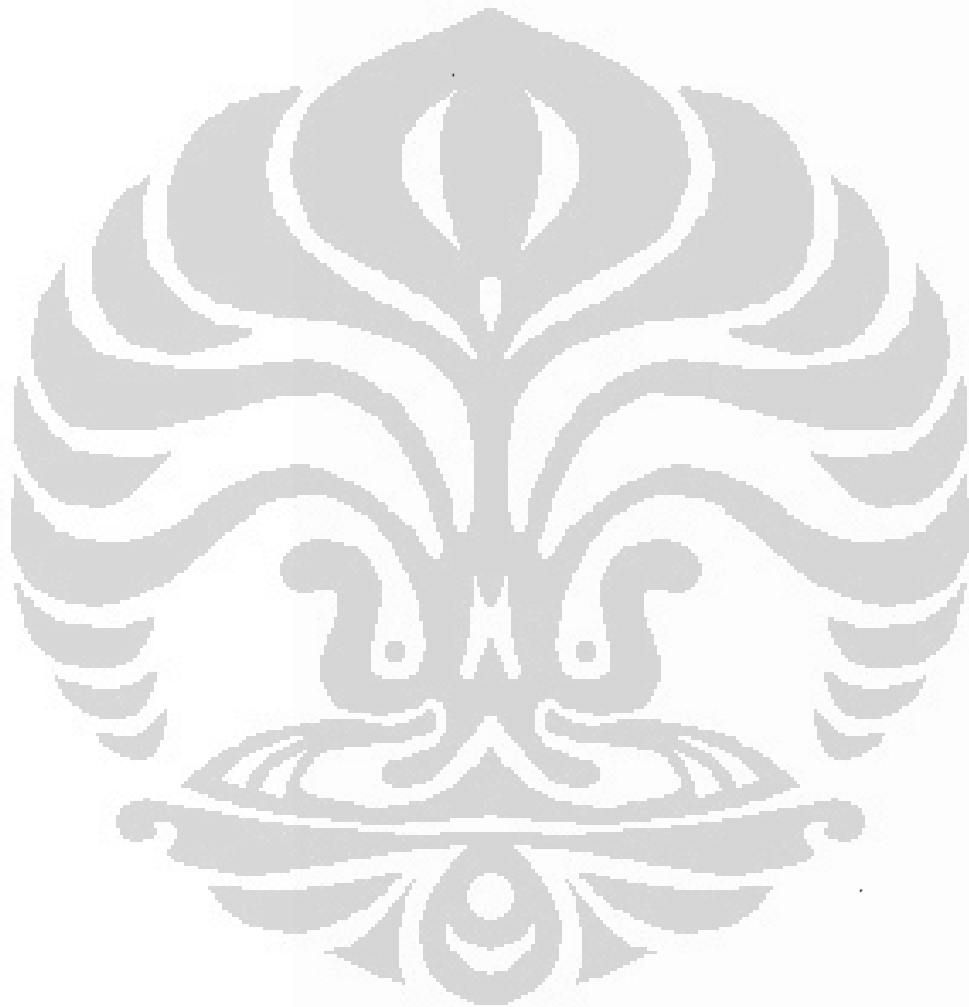
Irjen (Pol) Drs. Tommy Sagiman, *Strategi dan Upaya Pemberantasan Jaringan Sindikat Peredaran Gelap Narkotika di Indonesia, Paparan Deputi Pemberantasan Badan Narkotika Nasional dalam Musren BNN Tahun 2011.*

BNN, *Jurnal Data P4GN 2010, 2010, Badan Narkotika Nasional, Jakarta.*

BNN, *Kebijakan dan Strategi Nasional di Bidang P4GN Tahun 2011-2015, 2011, Jakarta.*

LAMPIRAN 1







UNIVERSITAS INDONESIA PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN STRATEJIK PENANGANAN NARKOBA

JL. SALEMBA RAYA 4 JAKARTA 10430
TELP. (021) 3910448, (021) 70717620, 3100059 PES - 18, FAX. (021) 3910448

Nomor : 573/H2.F13.KKN-PN/PDP.04.02/2011
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Jakarta, 14 Juni 2011

Kepada Yth,
Deputi Pemberantasan BNN
di Jakarta

Dengan hormat,

Berkenaan dengan Kegiatan Akademik Program Pascasarjana Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Stratejik Penanganan Narkotika Universitas Indonesia bekerjasama dengan Badan Narkotika Nasional, mahasiswa kami bermaksud untuk memperoleh data dan wawancara tentang " **Analisis Standar Kompetensi Penyidik Interdiksi Dalam Pemberantasan Peredaran Gelap Narkotika Dan Prekursor Narkotika Jaringan Sindikat Dalam Dan Luar Negeri** ".

Berkaitan dengan hal tersebut, kami mohon perkenan Bapak agar dapat kiranya memberikan ijin kepada :

Nama : Agung Ramos P. Sinaga

NPM : 0906505445

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.



Koordinator Peminatan

Dr. dr. H. Hadiman, SH., MSc.



UNIVERSITAS INDONESIA PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN STRATEGIK PENANGANAN NARKOBA

JL. SALEMBA RAYA 4 JAKARTA 10430
TELP. (021) 3910448, (021) 70717620, 3100059 PES - 18, FAX. (021) 3910448

Nomor : 574/H2.F13.KKN-PN/PDP.04.02/2011
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Jakarta, 14 Juni 2011

Kepada Yth,
Direktur Interdiksi BNN
di Jakarta

Dengan hormat,

Berkenaan dengan Kegiatan Akademik Program Pascasarjana Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Strategik Penanganan Narkotika Universitas Indonesia bekerjasama dengan Badan Narkotika Nasional, mahasiswa kami bermaksud untuk memperoleh data dan wawancara tentang **"Analisis Standar Kompetensi Penyidik interdiksi Dalam Pemberantasan Peredaran Gelap Narkotika Dan Prekursor Narkotika Jaringan Sindikat Dalam Dan Luar Negeri"**.

Berkaitan dengan hal tersebut, kami mohon perkenan Bapak agar dapat kiranya memberikan ijin kepada :

Nama : Agung Ramos P. Sinaga
NPM : 0906505445

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.



Koordinator Peminatan

Dr. H. Hadiman, SH., MSc.



UNIVERSITAS INDONESIA PROGRAM PASCASARJANA

PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL
PEMINATAN KAJIAN STRATEGIS PENANGANAN NARKOBA

JL. SALEMBA RAYA 4 JAKARTA 10430
TELP. (021) 3910448, (021) 70717620, 3100059 PES - 18, FAX. (021) 3910448

Nomor : 575/H2.F13.KKN-PN/PDP.04.02/2011
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian

Jakarta, 14 Juni 2011

Kepada Yth,
Penyidik BNN
di Jakarta

Dengan hormat,

Berkenaan dengan Kegiatan Akademik Program Pascasarjana Program Studi Kajian Ketahanan Nasional Peminatan Kajian Strategis Penanganan Narkotika Universitas Indonesia bekerjasama dengan Badan Narkotika Nasional, mahasiswa kami bermaksud untuk memperoleh data dan wawancara tentang "Analisis Standar Kompetensi Penyidik Interdiksi Dalam Pemberantasan Feredaran Gelap Narkotika Dan Prekursor Narkotika Jaringan Sindikat Dalam Dan Luar Negeri".

Berkaitan dengan hal tersebut, kami mohon perkenan Bapak agar dapat kiranya memberikan ijin kepada :

Nama : Agung Ramos P. Sinaga

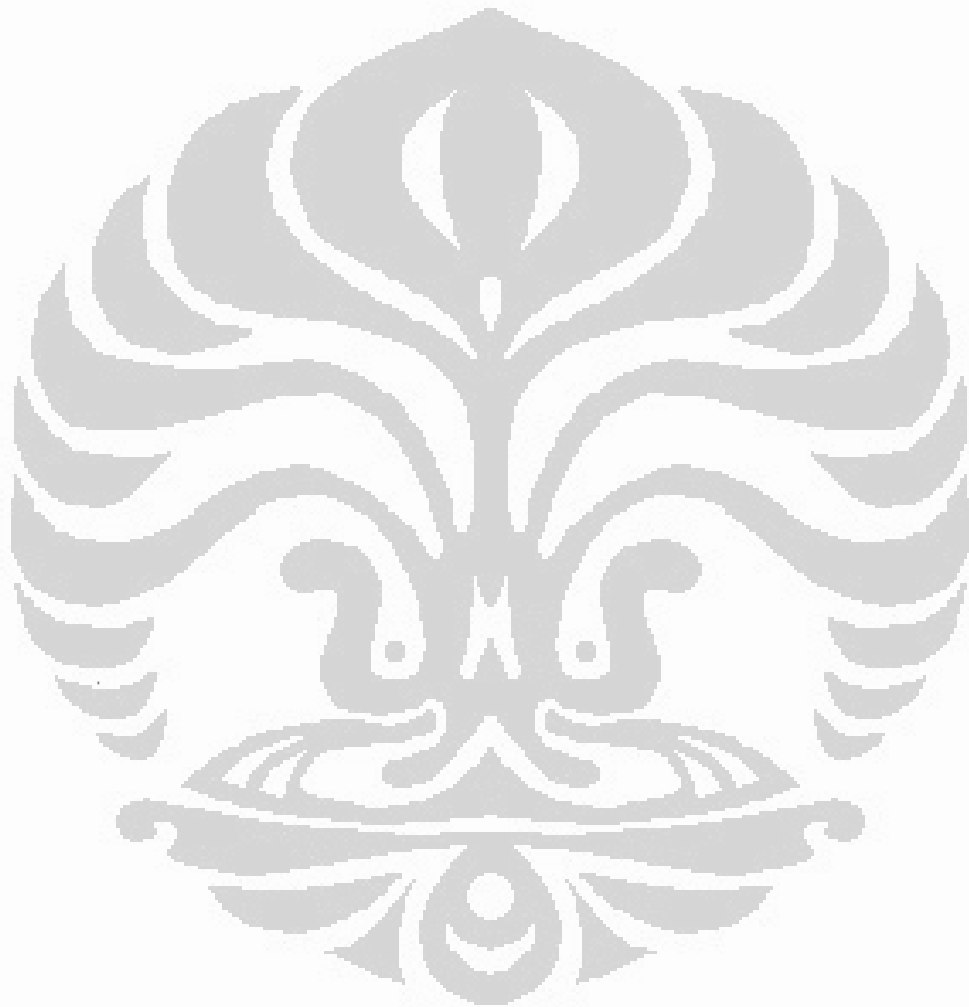
NPM : 0906505445

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.



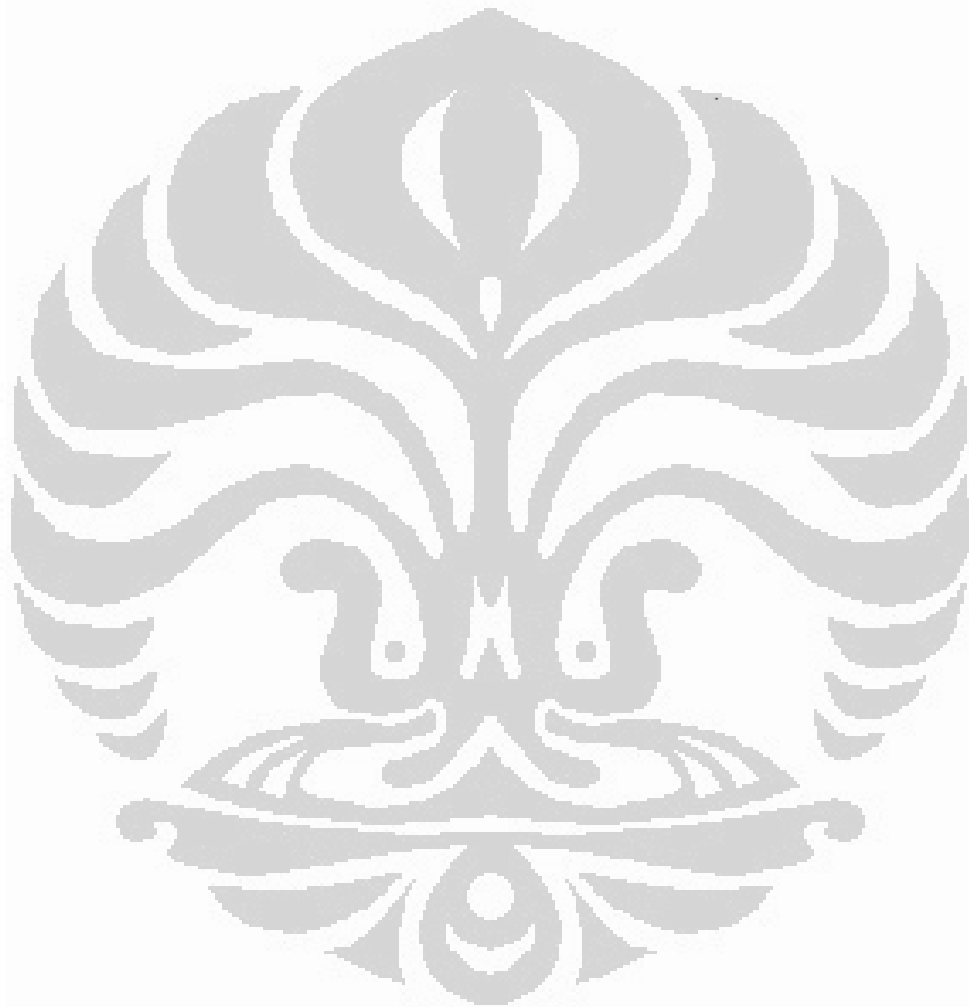
Koordinator Peminatan

Dr. h. c. Hadiman, SH., MSc.



LAMPIRAN 2





KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS STANDAR KOMPETENSI PENYIDIK INTERDIKSI DALAM PEMBERANTASAN PEREDARAN GELAP NARKOTIKA DAN PREKURSOR NARKOTIKA JARINGAN SINDIKAT DALAM DAN LUAR NEGERI

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Sdr. Penyidik Badan Narkotika Nasional
di
J a k a r t a

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tesis yang saya susun sebagai persyaratan tugas akhir perkuliahan di Program Pascasarjana Kajian Ketahanan Nasional Kajian Strategi Penanganan Narkoba UI, mohon bantuannya untuk mengisi kuesioner ini dan membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian pada setiap kelompok pertanyaan/ Pernyataan.

Untuk mendapatkan data dan informasi dalam pengisian kuesioner ini dimohon menjawab pertanyaan/ Pernyataan seobyektif mungkin dengan segala kejujuran dan kebenaran agar penelitian ini dapat memberikan manfaat yang lebih besar kepada Penyidik dan Direktorat Interdiksi BNN serta demi kepentingan ilmiah. Jawaban dan identitas Bapak/Ibu/Saudara dijaga kerahasiannya oleh peneliti.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam mengisi kuesioner ini saya mengucapkan banyak terima kasih. Semoga Tuhan membalas segala kebaikan Bapak/Ibu/Sdr.

Jakarta, Juni 2011
Hormat saya,

AGUNG RAMOS P SINAGA
NPM: 0906505445

**ANALISIS STANDAR KOMPETENSI PENYIDIK INTERDIKSI
DALAM PEMBERANTASAN PEREDARAN GELAP
NARKOTIKA DAN PREKURSOR NARKOTIKA JARINGAN
SINDIKAT DALAM DAN LUAR NEGERI**

Untuk Kepentingan Tabulasi (mohon diisi):

- a. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan *)
 b. Umur :Tahun
 c. Pendidikan Terakhir :
 d. Pangkat/Golongan :
 e. Jabatan/Eselon :
 f. Masa Kerja di BNN :Tahun
 g. Masa Kerja di Dit BNN :Tahun
 h. Tingkatan Penyidik saat ini : Utama/Madya/Muda/Pratama *)

Pendidikan Penjenjangan yang pernah diikuti:

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Pendidikan Kejuruan yang pernah diikuti:

1.
2.
3.
4.
5.
6.

Pendidikan/kursus yang pernah diikuti di dalam dan luar negeri:

1.
2.
3.
4.
5.
6.

**) coret yang tidak perlu*

PETUNJUK PENGISIAN

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

- Memberikan angka/nilai pada kolom yang tersedia.
(dilakukan untuk penilaian **Tingkat Pentingnya**, **Kemampuan Ideal** dan **Kemampuan Aktual**.)

KOMPETENSI adalah karakteristik dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibat 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/Sdr untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan saat ini.

KEMAMPUAN AKTUAL adalah tingkat kemampuan yang dimiliki oleh Bapak/Ibu dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

KEMAMPUAN IDEAL adalah tingkat kemampuan yang seharusnya dimiliki untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Tingkat penilaian mempunyai gradasi dari angka 1 (satu) sampai dengan 9 (sembilan) dari sangat tidak penting/sangat tidak mampu sampai sangat penting/sangat mampu sebagai berikut:

| | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|----------------|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| Sangat Tidak Penting | | | | | Sangat Penting | | | |
| Sangat Tidak Mampu | | | | | Sangat Mampu | | | |

Jawaban atas pertanyaan yang diberikan untuk mengetahui kebutuhan pengetahuan, pelatihan, strategi dan faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pengembangan kompetensi Penyidik

**SURVEY KOMPETENSI UMUM
PENYIDIK INTERDIKSI BADAN NARKOTIKA NASIONAL**

Kelompok pernyataan ini adalah kompetensi umum berdasarkan standar kompetensi yang ditetapkan BKN Nomor : 43/Kep/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Petunjuk : Mohon diberikan nilai pada kolom yang disediakan tentang tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual (kemampuan Penyidik saat ini) dan kemampuan ideal (kemampuan Penyidik yang diharapkan) dengan rentang nilai 1 – 9.

| NO | PERNYATAAN | TINGKAT PENTINGNYA | TINGKAT KEMAMPUAN | |
|----|--|-----------------------|----------------------|-------|
| | | | AKTUAL | IDEAL |
| | | 1 - 9 | 1 - 9 | 1 - 9 |
| 1 | Kemampuan untuk memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (<i>good governance</i>). | | | |
| 2 | Kemampuan untuk memberikan pelayanan prima. | | | |
| 3 | Kemampuan untuk menumbuhkan kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi. | | | |
| 4 | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan. | | | |
| 5 | Kemampuan memberikan masukan (<i>input</i>) untuk perbaikan dan pengembangan. | | | |
| 6 | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada. | | | |
| 7 | Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja. | | | |
| 8 | Kemampuan untuk membangun jaringan kerja. | | | |
| 9 | Kemampuan untuk melakukan koordinasi | | | |
| 10 | Kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM. | | | |
| 11 | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian. | | | |
| 12 | Kemampuan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja. | | | |
| 13 | Kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat. | | | |

**SURVEY KOMPETENSI KHUSUS
PENYIDIK INTERDIKSI BADAN NARKOTIKA NASIONAL**

Pernyataan tentang kompetensi khusus, adalah sejumlah kompetensi yang diperlukan untuk mendukung tugas-tugas Penyidik yang terkait dengan upaya memberantas Jaringan Sindikat Narkotika.

Petunjuk : Mohon diberikan nilai pada kolom yang disediakan tentang tingkat pentingnya, tingkat kemampuan aktual (Kemampuan Penyidik saat ini) dan kemampuan ideal (Kemampuan Penyidik yang diharapkan) dengan rentang nilai 1 – 9.

| NO | PERNYATAAN | TINGKAT PENTINGNYA | TINGKAT KEMAMPUAN | |
|----------|--|--------------------|-------------------|-------|
| | | | AKTUAL | IDEAL |
| | | 1 - 9 | 1 - 9 | 1 - 9 |
| 1 | <i>Influencing and Leading Others :</i> Bagaimana kemampuan mempengaruhi dan memimpin orang lain : | | | |
| 1.1 | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja. | | | |
| 1.2 | Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja. | | | |
| 1.3 | Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela. | | | |
| 1.4 | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain. | | | |
| 1.5 | Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim. | | | |
| 1.6 | Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan. | | | |
| 1.7 | Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi. | | | |
| 2 | <i>Working with People :</i> Bagaimana kemampuan bekerja sama dengan orang lain : | | | |
| 2.1 | Kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika. | | | |
| 2.2 | Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain. | | | |

| NO | PERNYATAAN | TINGKAT PENTINGNY A | TINGKAT KEMAMPUAN | |
|----------|--|---------------------------|----------------------|-------|
| | | | AKTUAL | IDEAL |
| 2.3 | Kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar terhadap pihak yang berkepentingan. | | | |
| 2.4 | Kemampuan koordnasi dengan penegak hukum dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan lembaga penegak hukum luar negeri. | | | |
| 2.5 | Kemampuan membangun hubungan dalam kerja tim. | | | |
| 2.6 | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan. | | | |
| 3 | <i>Helping and Delegating :</i> Bagaimana kemampuan membantu dan melimpahkan pekerjaan : | | | |
| 3.1 | Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika. | | | |
| 3.2 | Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi. | | | |
| 3.3 | Kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan. | | | |
| 3.4 | Kemampuan mendelegasian pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. | | | |
| 4 | <i>Managing Ambiguity :</i> Bagaimana kemampuan dalam mengatasi ketidakjelasan : | | | |
| 4.1 | Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan. | | | |
| 4.2 | Kemampuan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi ketidakjelasan. | | | |
| 5 | <i>Gathering Information :</i> Bagaimana kemampuan dalam mengumpulkan informasi : | | | |
| 5.1 | Kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika. | | | |

| NO | PERNYATAAN | TINGKAT PENTINGNYA | TINGKAT KEMAMPUAN | |
|------|---|--------------------|-------------------|-------|
| | | | AKTUAL | IDEAL |
| 5.2 | Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika. | | | |
| 5.3 | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen. | | | |
| 5.4 | Kemampuan mengintrogasi seseorang yang diduga melakukan Tindak Pidana Narkotika. | | | |
| 5.5 | Kemampuan memetakan jalur peredaran dan modus operandi Sindikat Jaringan Narkotika. | | | |
| 5.6 | Kemampuan berbahasa asing. | | | |
| 5.7 | Kemampuan berbahasa asing lainnya. | | | |
| 5.8 | Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan. | | | |
| 5.9 | Kemampuan tentang gelar perkara. | | | |
| 5.10 | Kemampuan tentang praperadilan. | | | |
| 5.11 | Kemampuan tentang UU Narkotika. | | | |
| 5.12 | Kemampuan tentang UU Money Laundry. | | | |
| 5.13 | Kemampuan tentang Hukum Internasional. | | | |
| 5.14 | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja. | | | |

| | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| 6 | Information Analysis : Bagaimana kemampuan dalam menganalisis informasi : | | | |
| 6.1 | Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan. | | | |
| 6.2 | Kemampuan menganalisis informasi untuk mengetahui keterkaitan antara Sindikat Jaringan Narkotika. | | | |

| NO | PERNYATAAN | TINGKAT PENTINGNYA | TINGKAT KEMAMPUAN | |
|-----|--|--------------------|-------------------|-------|
| | | | AKTUAL | IDEAL |
| | | 1 - 9 | 1 - 9 | 1 - 9 |
| 7. | Planning : Bagaimana kemampuan dalam membuat perencanaan : | | | |
| 7.1 | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan. | | | |
| 7.2 | Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan sumber daya yang ada. | | | |
| 7.3 | Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika. | | | |
| 7.4 | Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan. | | | |
| 7.5 | Kemampuan menentukan prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT. | | | |
| 7.6 | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus. | | | |

| | | | | |
|-----|---|--|--|--|
| 8. | Quantitative Data Analysis : Bagaimana kemampuan dalam menganalisis data kuantitatif : | | | |
| 8.1 | Kemampuan mengolah data untuk mengetahui trend perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika. | | | |
| 8.2 | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca. | | | |
| 8.3 | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel. | | | |
| 8.4 | Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan. | | | |

| | | | | |
|-----|--|--|--|--|
| 9. | Computer and Technology : Bagaimana kemampuan dalam mempergunakan komputer dan teknologi : | | | |
| 9.1 | Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analis Notebook dan Microsoft Office dan internet. | | | |

| NO | PERNYATAAN | TINGKAT PENTINGNYA | TINGKAT KEMAMPUAN | |
|-----|---|--------------------|-------------------|-------|
| | | | AKTUAL | IDEAL |
| | | 1 - 9 | 1 - 9 | 1 - 9 |
| 9.2 | Kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan. | | | |
| 9.3 | Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS. | | | |
| 9.4 | Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation. | | | |

| | | | | |
|------|--|--|--|--|
| 10 | Goal Setting Evaluation : Bagaimana kemampuan mengevaluasi penetapan tujuan : | | | |
| 10.1 | Kemampuan pemahaman dan penggunaan dinamika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengetahui saluran komunikasi formal maupun informal dan mengembangkan strategi untuk membangun komitmen organisasi. | | | |
| 10.2 | Kemampuan melakukan evaluasi kinerja di unit organisasi dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan. | | | |
| 10.3 | Kemampuan melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka pengungkapan Jaringan Sindikat Narkotika. | | | |
| 10.4 | Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas. | | | |

| | | | | |
|------|--|--|--|--|
| 11. | Implementation Skill : Bagaimana kemampuan dalam keterampilan penerapan : | | | |
| 11.1 | Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi. | | | |
| 11.2 | Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya. | | | |
| 11.3 | Kemampuan memberikan informasi yang diperlukan dalam pelayanan yang baik. | | | |
| 11.4 | Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen. | | | |
| 11.5 | Kemampuan melakukan sesuai dengan standart operation procedure. | | | |
| 11.6 | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan. | | | |

| NO | PERNYATAAN | TINGKAT PENTINGNYA | TINGKAT KEMAMPUAN | |
|------------|---|-----------------------|----------------------|-------|
| | | | AKTUAL | IDEAL |
| | | 1 - 9 | 1-9 | 1-9 |
| 12. | Entrepreneurial Skill : Bagaimana kemampuan dalam keterampilan kewirausahaan : | | | |
| 12.1 | Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi. | | | |
| 12.2 | Kemampuan memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi. | | | |
| 12.3 | Kemampuan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas. | | | |
| 12.4 | Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian. | | | |
| 12.5 | Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja. | | | |
| 12.6 | Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi. | | | |
| 12.7 | Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja. | | | |
| 12.8 | Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah. | | | |
| 12.9 | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi. | | | |
| 12.10 | Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi. | | | |

Jawablah pertanyaan berikut :

1. Pengetahuan-pengetahuan apa saja yang dibutuhkan dalam meningkatkan kemampuan Bapak/Ibu/Sdr sebagai Penyidik ?

.....
.....
.....
.....
.....

2. Pelatihan-pelatihan apa saja yang dibutuhkan Untuk meningkatkan kemampuan Bapak/Ibu/Sdr sebagai penyidik ?

.....
.....
.....
.....

3. Apakah jenis pelatihan yang dibutuhkan tersebut dapat mempengaruhi *reward/punishment* Bapak/Ibu/Sdr sebagai penyidik.? Mohon dijelaskan!

.....
.....
.....
.....

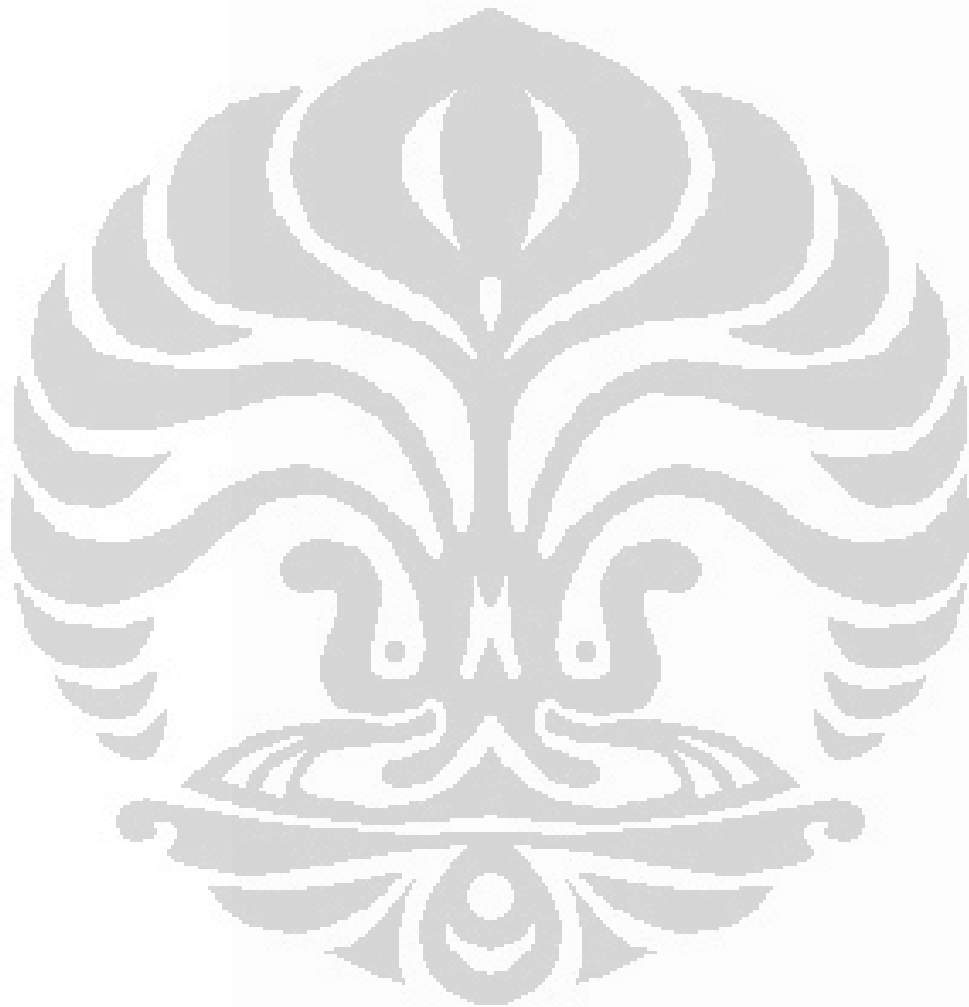
4. Bagaimana strategi atau upaya yang Bapak/Ibu/Sdr sebagai penyidik lakukan dalam pengembangan kompetensi selama ini agar tujuan organisasi dapat tercapai?

.....
.....
.....
.....

5. Faktor-faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pengembangan kompetensi Bapak/Ibu/Sdr sebagai penyidik, serta bagaimana hal tersebut diatasinya?

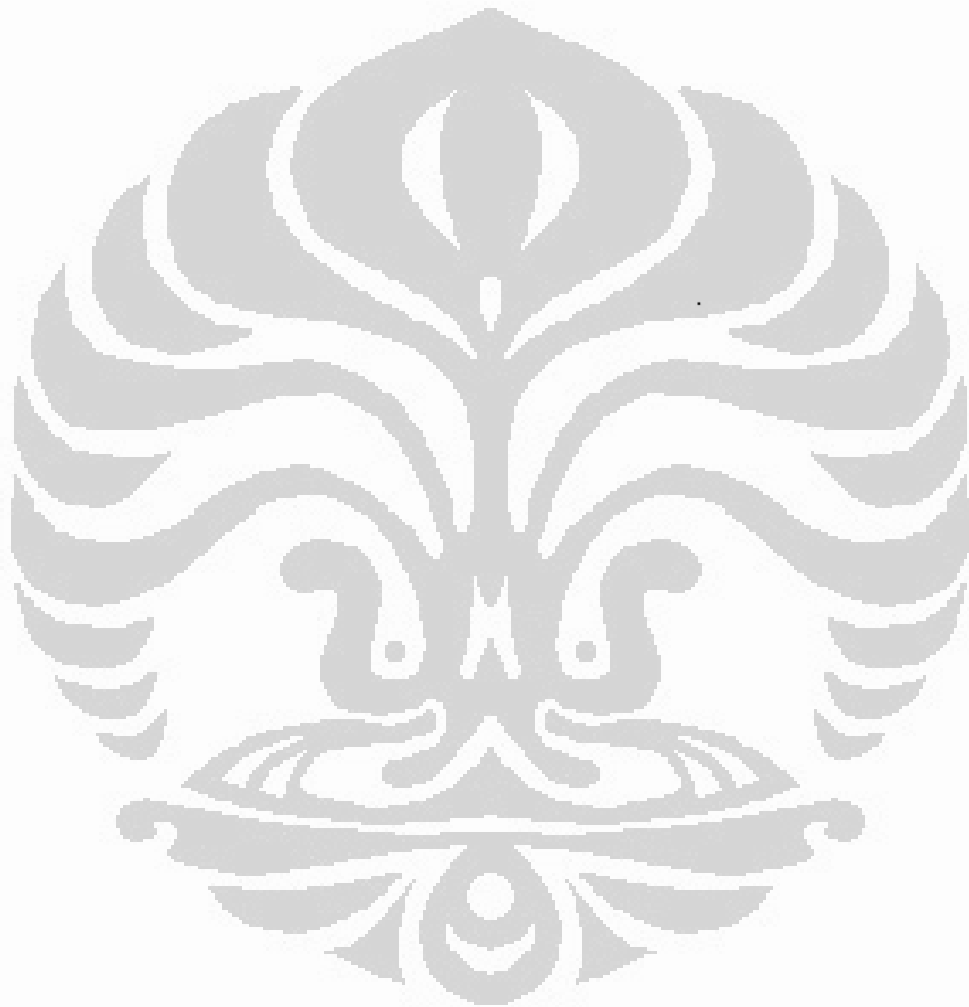
.....
.....
.....
.....

Terima kasih atas bantuan dan kerjasamanya



LAMPIRAN 3





PEDOMAN FOCUS GROUP DISCUSSION

Daftar Nama Para Informan Pada Focus Group Discussion

| No | NAMA | JABATAN | PANGKAT |
|----|-------------------|-----------------------|--------------|
| 1 | Drs Tommy Sagiman | Deputi Pemberantasan | Irjen Pol |
| 2 | Hendra Prasmono | Direktur Interdiksi | Pembina Tk I |
| 3 | Pakpahan | Pokjabfung Interdiksi | Kombes |
| 4 | Sundari | Pokjabfung Interdiksi | Kombes |

Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Utama

| Prioritas | Kompetensi | Indikator | Tingkat Penguasaan |
|-----------|--------------------------------|---|--------------------|
| 1. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing lainnya | 64.52% |
| 2. | Gathering Information | Kemampuan tentang Hukum Internasional | 65.63% |
| 3. | Gathering Information | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | 65.63% |
| 4. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | 67.74% |
| 5. | kompetensi umum | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | 68.75% |
| 6. | Influencing and Leading Others | Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela | 68.75% |
| 7. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing | 68.75% |
| 8. | Implementation Skill | Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya | 68.75% |
| 9. | Influencing and Leading Others | Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi | 69.70% |
| 10. | Planning | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | 69.70% |
| 11. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | 70.00% |
| 12. | Influencing and Leading Others | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | 70.97% |
| 13. | Working with People | Kemampuan mengembangkan tim yang | 70.97% |

| dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | | | |
|---|--------------------------------|---|--------|
| 14. | Working with People | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | 70.97% |
| 15 | Implementation Skill | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | 70.97% |
| 16. | Influencing and Leading Others | Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja | 71.88% |
| 17. | Influencing and Leading Others | Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan | 71.88% |
| 18. | Gathering Information | Kemampuan tentang praperadilan | 71.88% |
| 19. | Gathering Information | Kemampuan tentang UU Money Laundry | 71.88% |
| 20. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja | 71.88% |

1. Apakah tingkat penguasaan yang terdapat dalam indikator-indikator kompetensi memang terjadi bagi penyidik interdiksi ?
2. Dari hasil pengolahan data dari kompetensi penyidik, menurut Bapak/Ibu kompetensi apakah yang memiliki kesenjangan paling tinggi untuk ditingkatkan ?
3. Pelatihan apakah yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil temuan kompetensi tersebut ?
4. Untuk dapat meningkatkan pemberantasan jaringan sindikat narkoba dalam dan luar negeri pelatihan apakah yang perlu dilakukan bagi penyidik interdiksi Badan Narkotika Nasional ?

Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Madya

| Prioritas | Kompetensi | Indikator | Tingkat Penguasaan |
|-----------|-----------------------|---|--------------------|
| 1. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing | 64.00% |
| 2. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing lainnya | 64.00% |
| 3. | Planning | Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan | 64.00% |
| 4. | Gathering | Kemampuan tentang praperadilan | 69.23% |

| Information | | | |
|-------------|----------------------------|--|--------|
| 5. | Gathering Information | Kemampuan tentang UU Money Laundry | 69.23% |
| 6. | Planning | Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | 69.23% |
| 7. | Gathering Information | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen | 70.37% |
| 8. | Information Analysis | Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan | 70.37% |
| 9. | Gathering Information | Kemampuan tentang Hukum Internasional | 70.83% |
| 10. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | 70.83% |
| 11. | Computer and Technology | Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation | 70.83% |
| 12. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi | 70.83% |
| 13. | Helping and Delegating | Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | 72.00% |
| 14. | Gathering Information | Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | 72.00% |
| 15. | Planning | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistis, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | 72.00% |
| 16. | Planning | Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menelaraskan sumber daya yang ada | 72.00% |
| 17. | Planning | Kemampuan menentuakn prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT | 72.00% |
| 18. | Implementation Skill | Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi | 72.00% |
| 19. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi | 72.00% |
| 20. | Planning | Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | 73.08% |

1. Apakah tingkat penguasaan yang terdapat dalam indikator-indikator kompetensi memang terjadi bagi penyidik interdiksi ?
2. Dari hasil pengolahan data dari kompetensi penyidik, menurut Bapak/Ibu kompetensi apakah yang memiliki kesenjangan paling tinggi untuk ditingkatkan ?
3. Pelatihan apakah yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil temuan kompetensi tersebut ?
4. Untuk dapat meningkatkan pemberantasan jaringan sindikat narkoba dalam dan luar negeri pelatihan apakah yang perlu dilakukan bagi penyidik interdiksi Badan Narkotika Nasional ?

Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Muda

| Prioritas | Kompetensi | Indikator | Tingkat Penguasaan |
|-----------|----------------------------|---|--------------------|
| 1. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing lainnya | 65.96% |
| 2. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan | 70.83% |
| 3. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja | 70.83% |
| 4. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing | 71.43% |
| 5. | Quantitative Data Analysis | Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | 71.43% |
| 6. | Computer and Technology | Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS | 71.43% |
| 7. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi | 71.74% |
| 8. | kompetensi umum | Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pemerintahan yang Baik | 72.34% |
| 9. | kompetensi umum | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | 72.34% |
| 10. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta | 72.73% |

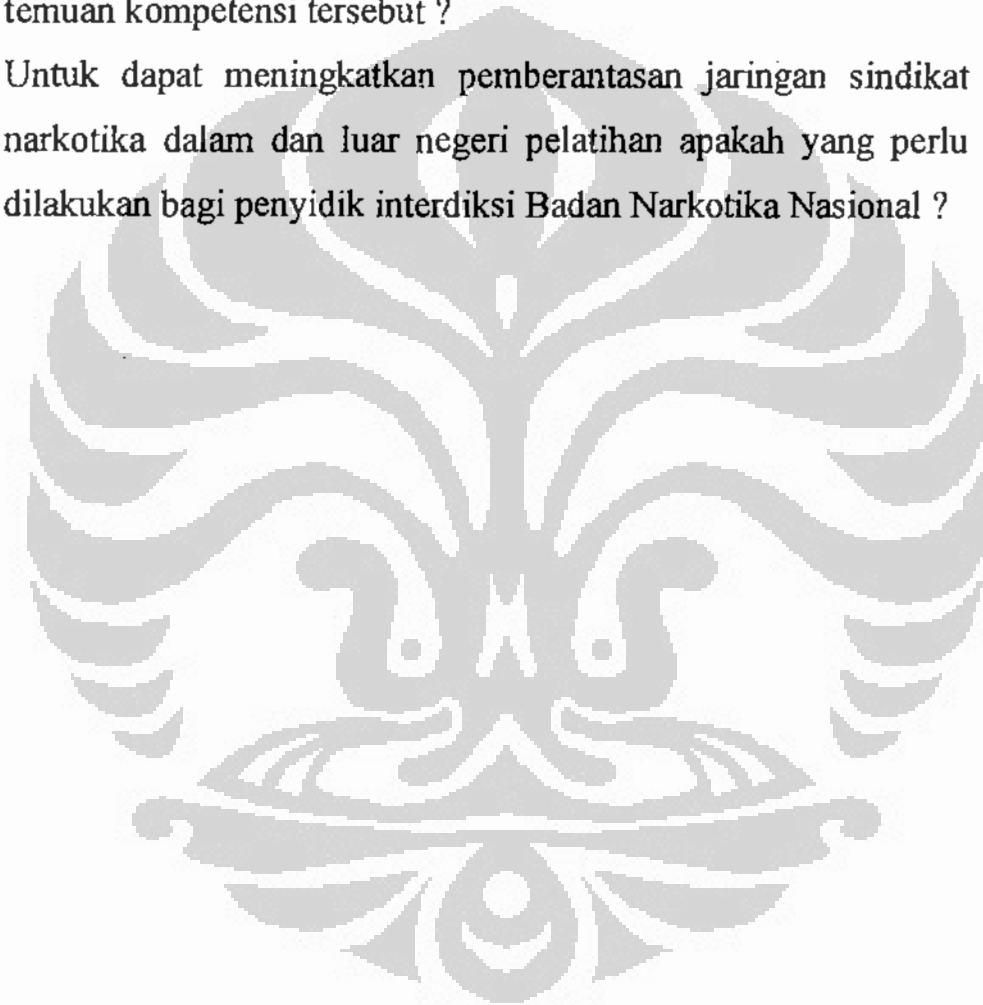
| | | | |
|-----|--------------------------------|---|--------|
| | | mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi | |
| 11. | Influencing and Leading Others | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | 73.47% |
| 12. | Influencing and Leading Others | Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | 73.91% |
| 13. | Gathering Information | Kemampuan tentang Hukum Internasional | 73.91% |
| 14. | kompetensi umum | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | 74.47% |
| 15. | kompetensi umum | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | 74.47% |
| 16. | Managing Ambiguity | Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan | 74.47% |
| 17. | Gathering Information | Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan | 74.51% |
| 18. | kompetensi umum | Kemampuan untuk membangun jaringan kerja | 75.00% |
| 19. | Goal Setting Evaluation | Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas | 75.00% |
| 20. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah | 75.00% |

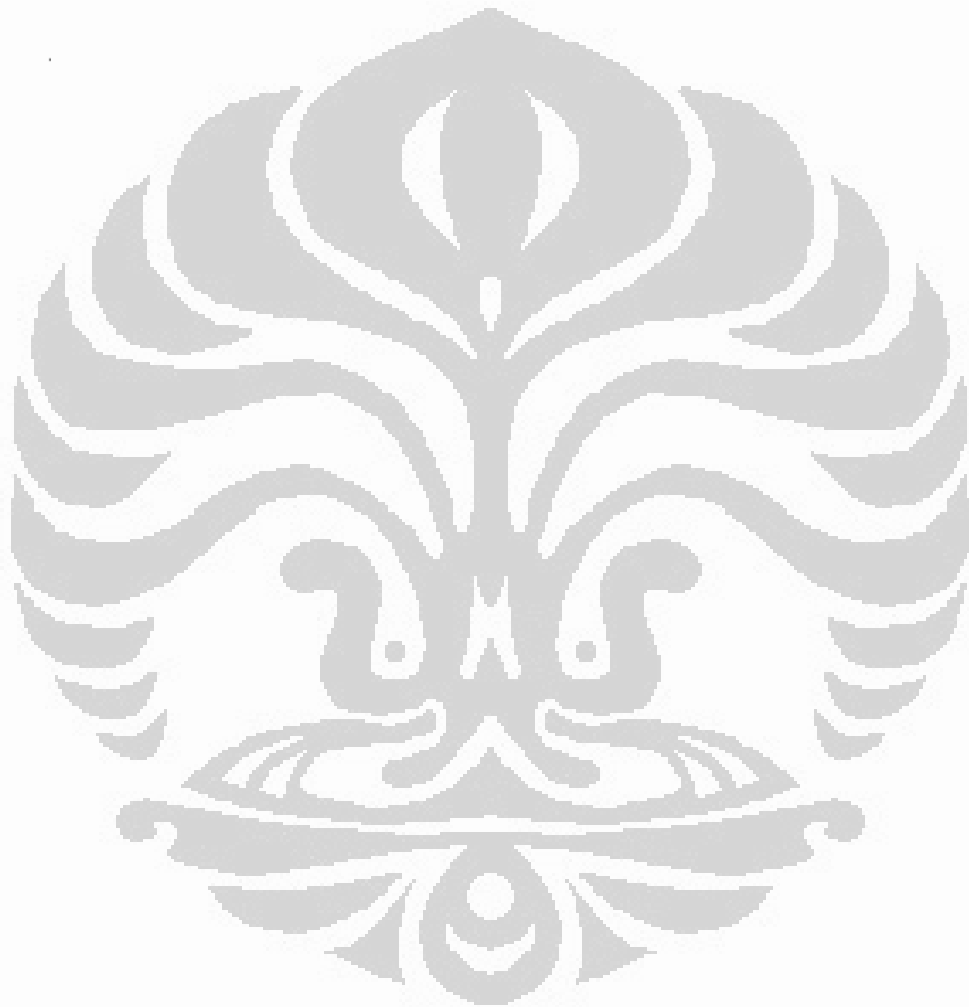
1. Apakah tingkat penguasaan yang terdapat dalam indikator-indikator kompetensi memang terjadi bagi penyidik interdiksi ?
2. Dari hasil pengolahan data dari kompetensi penyidik, menurut Bapak/Ibu kompetensi apakah yang memiliki kesenjangan paling tinggi untuk ditingkatkan ?
3. Pelatihan apakah yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil temuan kompetensi tersebut ?
4. Untuk dapat meningkatkan pemberantasan jaringan sindikat narkoba dalam dan luar negeri pelatihan apakah yang perlu dilakukan bagi penyidik interdiksi Badan Narkotika Nasional ?

Prioritas Peningkatan Kompetensi Penyidik Pratama

| Prioritas | Kompetensi | Indikator | Tingkat Penguasaan |
|-----------|--------------------------------|---|--------------------|
| 1. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing lainnya | 71.34% |
| 2. | Gathering Information | Kemampuan berbahasa asing | 75.30% |
| 3. | Gathering Information | Kemampuan tentang Hukum Internasional | 75.74% |
| 4. | Working with People | Kemampuan mengemhangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | 76.16% |
| 5. | Kompetensi Umum | Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | 76.30% |
| 6. | Influeneing and Leading Others | Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | 77.06% |
| 7. | Gathering Information | Kemampuan tentang UU Money Laundry | 77.38% |
| 8. | Helping and Delegating | Kemampuan mendelegasian pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 77.65% |
| 9. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian | 77.98% |
| 10. | kompetensi umum | Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja | 78.31% |
| 11. | Gathering Information | Kemampuan tentang praperadilan | 78.41% |
| 12. | Implementation Skill | Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | 78.49% |
| 13. | kompetensi umum | Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | 78.53% |
| 14. | Influencing and Leading Others | Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim | 78.61% |
| 15. | kompetensi umum | Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | 78.95% |
| 16. | Entrepreneurial Skill | Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi | 79.04% |
| 17. | Planning | Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | 79.29% |
| 18. | Gathering Information | Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui tehnologi intelijen | 79.65% |
| 19. | Working with People | Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | 79.77% |
| 20. | Gathering Information | Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika | 79.77% |

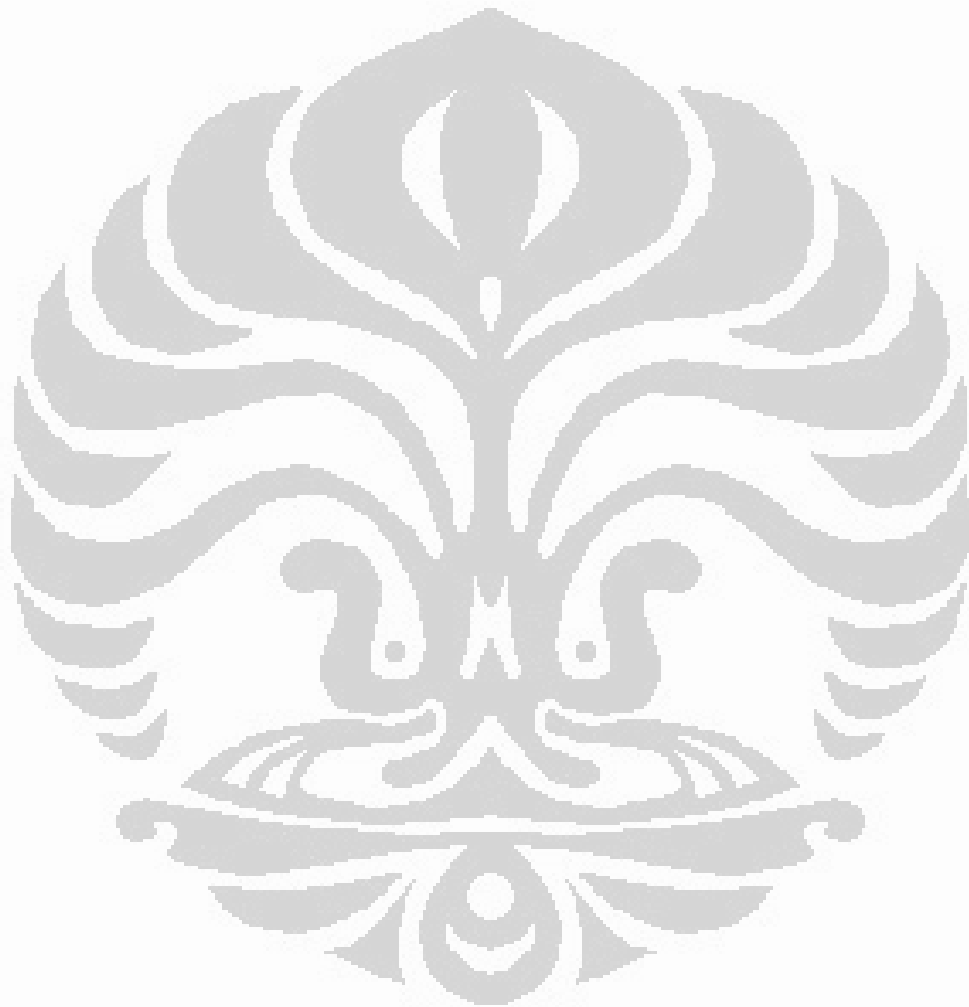
1. Apakah tingkat penguasaan yang terdapat dalam indikator-indikator kompetensi memang terjadi bagi penyidik interdiksi ?
2. Dari hasil pengolahan data dari kompetensi penyidik, menurut Bapak/Ibu kompetensi apakah yang memiliki kesenjangan paling tinggi untuk ditingkatkan ?
3. Pelatihan apakah yang dibutuhkan untuk meningkatkan hasil temuan kompetensi tersebut ?
4. Untuk dapat meningkatkan pemberantasan jaringan sindikat narkoba dalam dan luar negeri pelatihan apakah yang perlu dilakukan bagi penyidik interdiksi Badan Narkotika Nasional ?





LAMPIRAN 4





Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pemerintahan yang Baik | 287.00 | 427.212 | .281 | .937 |
| Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pemerintahan yang Baik (Aktual) | 288.85 | 409.160 | .507 | .935 |
| Kemampuan untuk Memahami dan Mewujudkan Pemerintahan yang Baik (Ideai) | 287.24 | 412.549 | .511 | .935 |
| Kemampuan untuk memberikan pelayanan prima. | 286.47 | 425.651 | .513 | .934 |
| Kemampuan untuk memberikan pelayanan prima (Aktual). | 288.29 | 418.517 | .531 | .934 |
| Kemampuan untuk memberikan pelayanan prima (Ideall). | 286.59 | 419.462 | .752 | .933 |
| Kemampuan untuk menumbuh kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi | 286.62 | 429.516 | .442 | .935 |
| Kemampuan untuk menumbuh kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi (Aktual) | 288.26 | 419.534 | .523 | .934 |
| Kemampuan untuk menumbuh kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi (Ideal) | 286.76 | 423.398 | .569 | .934 |
| Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan | 286.76 | 430.064 | .383 | .935 |
| Kemampuan untuk memberikan / melaksanakan pengawasan (Aktual) | 288.44 | 421.890 | .435 | .935 |
| Kemampuen untuk memberikan / melaksanakan pengawasan (Ideal) | 286.76 | 417.519 | .637 | .933 |
| Kemampuan memberikan masukan (input) untuk perbaikan dan pengembangan | 288.88 | 429.077 | .359 | .936 |

| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| Kemampuan memberikan masukan (input) untuk perbaikan dan pengembangan (Aktual) | 288.38 | 419.334 | .614 | .933 |
| Kemampuan memberikan masukan (input) untuk perbaikan dan pengembangan (Ideal) | 286.97 | 420.514 | .573 | .934 |
| Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada | 286.79 | 435.381 | .197 | .937 |
| Kemampuan untuk inendayagunakan sumber daya yang ada (Aktual) | 288.74 | 413.291 | .609 | .933 |
| Kemampuan untuk mendayagunakan sumber daya yang ada (Ideal) | 286.74 | 428.079 | .525 | .934 |
| Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja | 286.94 | 432.118 | .307 | .936 |
| Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja (Aktual) | 288.65 | 411.993 | .636 | .933 |
| Kemampuan untuk melakukan evaluasi kinerja (Ideal) | 287.06 | 416.663 | .696 | .933 |
| Kemampuan untuk membangun jaringan kerja | 286.85 | 430.250 | .364 | .935 |
| Kemampuan untuk membangun jaringan kerja (Aktual) | 288.15 | 416.372 | .589 | .934 |
| Kemampuan untuk membangun jaringan kerja (Ideal) | 286.74 | 421.352 | .533 | .934 |
| Kemampuan untuk melakukan koordinasi | 286.44 | 437.709 | .198 | .936 |
| Kemampuan untuk melakukan koordinasi (Aktual) | 287.94 | 430.239 | .392 | .935 |
| Kemampuan untuk melakukan koordinasi (Ideal) | 286.41 | 426.613 | .595 | .934 |
| Kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM | 286.88 | 428.713 | .383 | .935 |
| Kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM (Aktual) | 288.26 | 421.776 | .553 | .934 |
| Kemampuan untuk meningkatkan kualitas SDM (Ideal) | 286.71 | 420.620 | .623 | .933 |

| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian | 286.71 | 430.699 | .383 | .935 |
| Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian (Aktual) | 288.38 | 416.243 | .567 | .934 |
| Kemampuan untuk melakukan pengorganisasian (Ideal) | 286.59 | 424.492 | .593 | .934 |
| Kemampuan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja | 286.68 | 425.074 | .543 | .934 |
| Kemampuan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja (Aktual) | 288.50 | 411.591 | .615 | .933 |
| Kemampuan untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja (Ideal) | 286.88 | 412.895 | .805 | .932 |
| Kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat | 286.32 | 437.316 | .289 | .936 |
| Kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat (Aktual) | 288.24 | 413.337 | .706 | .932 |
| Kemampuan untuk mengambil keputusan secara tepat dan cepat (Ideal) | 286.53 | 416.742 | .695 | .933 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja | 148.62 | 209.637 | .573 | .938 |
| Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja (Aktual) | 150.29 | 205.365 | .674 | .937 |
| Kemampuan mengajak orang lain untuk ikut dalam suatu rencana unit kerja (Ideal) | 148.38 | 204.789 | .812 | .935 |
| Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja | 148.74 | 210.322 | .547 | .939 |

| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja (Aktual) | 150.32 | 206.407 | .665 | .937 |
| Kemampuan menggunakan cara-cara yang dapat digunakan untuk mempengaruhi orang lain dalam rencana kerja (Ideal) | 148.91 | 200.750 | .773 | .935 |
| Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela | 148.44 | 213.890 | .530 | .939 |
| Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela (Aktual) | 150.21 | 198.411 | .744 | .936 |
| Kemampuan mengarahkan orang lain untuk meningkatkan kinerja untuk memenuhi harapan organisasi secara sukarela (Ideal) | 148.47 | 208.620 | .702 | .937 |
| Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain | 148.24 | 213.458 | .558 | .939 |
| Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain (Aktual) | 150.15 | 197.341 | .704 | .937 |
| Kemampuan menunjukkan contoh kerja yang baik dan dapat ditiru orang lain (Ideal) | 148.35 | 204.781 | .728 | .936 |
| Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim | 148.26 | 214.382 | .527 | .939 |
| Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim (Aktual) | 150.06 | 208.986 | .580 | .938 |
| Kemampuan dengan optimisme yang tinggi dan bekerja dalam tim (Ideal) | 148.32 | 208.771 | .692 | .937 |

| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan | 148.32 | 211.922 | .620 | .938 |
| Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan (Aktual) | 150.06 | 207.633 | .574 | .939 |
| Kemampuan untuk menyampaikan argumentasi persuasif dan memberikan respon secara efektif dalam menghadapi permasalahan (Ideal) | 148.44 | 206.012 | .762 | .936 |
| Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi | 148.21 | 218.653 | .342 | .941 |
| Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi (Aktual) | 150.06 | 203.815 | .595 | .939 |
| Kemampuan memecahkan masalah dari kegagalan yang dihadapi (Ideal) | 148.56 | 208.496 | .698 | .936 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika | 130.09 | 137.962 | .552 | .918 |
| Kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika (Aktual) | 131.88 | 125.743 | .640 | .917 |

| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Kemampuan pemenuhan komitmen terhadap rekan kerja dalam satu tim dalam pemberantasan Jaringan Sindikat Narkotika (Ideal) | 130.26 | 134.625 | .670 | .916 |
| Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain | 130.21 | 139.017 | .528 | .919 |
| Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain (Aktual) | 132.21 | 125.623 | .624 | .918 |
| Kemampuan mengembangkan tim yang dapat dijadikan contoh oleh unit kerja lain (Ideal) | 130.32 | 133.801 | .680 | .915 |
| Kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar terhadap pihak yang berkepentingan | 129.79 | 137.381 | .559 | .918 |
| Kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar terhadap pihak yang berkepentingan (Aktual) | 131.62 | 126.425 | .786 | .912 |
| Kemampuan berkomunikasi yang baik dan benar terhadap pihak yang berkepentingan (Ideal) | 130.06 | 134.057 | .728 | .915 |
| Kemampuan koordinasi dengan penegak hukum dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan lembaga penegak hukum luar negeri | 130.00 | 143.879 | .221 | .924 |

| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| Kemampuan koordinasi dengan penegak hukum dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan lembaga penegak hukum luar negeri (Aktual) | 131.65 | 129.750 | .634 | .916 |
| Kemampuan koordinasi dengan penegak hukum dengan lembaga penegak hukum dalam negeri dan lembaga penegak hukum luar negeri (Ideal) | 130.18 | 136.695 | .587 | .917 |
| Kemampuan membangun hubungan dalam kerja tim | 130.00 | 141.273 | .403 | .921 |
| Kemampuan membangun hubungan dalam kerja tim (Aktual) | 131.53 | 128.681 | .660 | .915 |
| Kemampuan membangun hubungan dalam kerja tim (Ideal) | 130.06 | 133.936 | .772 | .914 |
| Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan | 130.03 | 137.120 | .533 | .918 |
| Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan (Aktual) | 131.91 | 124.022 | .697 | .915 |
| Kemampuan membangun hubungan personal dan kelembagaan (Ideal) | 130.21 | 130.835 | .753 | .913 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | 82.82 | 64.089 | .490 | .901 |
| Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika (Aktual) | 84.44 | 54.375 | .716 | .890 |
| Kemampuan merespon informasi dari pihak lain tentang adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika (Ideal) | 82.97 | 58.272 | .771 | .889 |
| Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi | 82.79 | 63.259 | .520 | .900 |
| Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi (Aktual) | 84.29 | 54.699 | .731 | .889 |
| Kemampuan penanganan secara cepat dan tepat terhadap suatu kasus di lingkungan interdiksi (Ideal) | 82.94 | 58.178 | .784 | .889 |
| Kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan | 83.06 | 61.996 | .460 | .902 |
| Kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan (Aktual) | 84.44 | 55.587 | .587 | .900 |

| | | | | |
|---|-------|--------|------|------|
| Kemampuan membedakan tugas yang dilakukan sendiri dengan tugas yang di delegasikan kepada orang lain dan memberikan keleluasaan untuk membuat keputusan (Ideal) | 83.09 | 57.477 | .872 | .885 |
| Kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki | 82.88 | 62.289 | .531 | .899 |
| Kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Aktual) | 84.82 | 54.635 | .613 | .899 |
| Kemampuan mendelegasikan pekerjaan kepada penyidik lain sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Ideal) | 83.09 | 59.174 | .693 | .892 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan | 36.68 | 13.316 | .547 | .724 |
| Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan (Aktual) | 38.50 | 11.591 | .460 | .748 |
| Kemampuan menjelaskan kepada pihak-pihak terkait tentang adanya suatu permasalahan (Ideal) | 36.76 | 12.367 | .627 | .701 |
| Kemampuan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi ketidakjelasan | 36.79 | 14.350 | .258 | .785 |

| | | | | |
|---|-------|--------|------|------|
| Kemampuan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi ketidakjelasan (Aktual) | 38.47 | 11.590 | .570 | .710 |
| Kemampuan mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi ketidakjelasan (Ideal) | 36.91 | 11.234 | .640 | .689 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika | 311.35 | 530.983 | .518 | .942 |
| Kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika (Aktual) | 313.08 | 517.027 | .531 | .942 |
| Kemampuan mengumpulkan dan menganalisa data yang berkaitan dengan Sindikat Jaringan Narkotika (Ideal) | 311.59 | 517.643 | .722 | .941 |
| Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika | 311.41 | 545.401 | .126 | .944 |
| Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika (Aktual) | 313.09 | 519.295 | .562 | .942 |
| Kemampuan mengidentifikasi sumber-sumber informasi yang berkaitan dengan Jaringan Sindikat Narkotika (Ideal) | 311.59 | 523.947 | .677 | .941 |
| Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen | 311.50 | 538.561 | .291 | .943 |

| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen (Aktual) | 313.29 | 519.002 | .592 | .941 |
| Kemampuan mengambil tindakan yang cepat dan tepat melalui teknologi intelijen (Ideal) | 311.59 | 521.098 | .596 | .941 |
| Kemampuan mengintrogasi seseorang yang diduga melakukan Tindak Pidana Narkotika | 311.26 | 536.928 | .362 | .943 |
| Kemampuan mengintrogasi seseorang yang diduga melakukan Tindak Pidana Narkotika (Aktual) | 312.82 | 512.938 | .612 | .941 |
| Kemampuan mengintrogasi seseorang yang diduga melakukan Tindak Pidana Narkotika (Ideal) | 311.29 | 523.365 | .741 | .941 |
| Kemampuan memetakan jalur peredaran dan modus operandi Sindikat Jaringan Narkotika | 311.47 | 534.923 | .371 | .943 |
| Kemampuan memetakan jalur peredaran dan modus operandi Sindikat Jaringan Narkotika (Aktual) | 312.94 | 508.784 | .762 | .940 |
| Kemampuan memetakan jalur peredaran dan modus operandi Sindikat Jaringan Narkotika (Ideal) | 311.65 | 522.538 | .646 | .941 |
| Kemampuan berbahasa asing | 311.59 | 539.643 | .257 | .943 |
| Kemampuan berbahasa asing (Aktual) | 313.94 | 523.815 | .411 | .943 |
| Kemampuan berbahasa asing (Ideal) | 311.76 | 523.034 | .627 | .941 |
| Kemampuan berbahasa asing lainnya | 311.85 | 523.281 | .501 | .942 |
| Kemampuan berbahasa asing lainnya (Aktual) | 314.35 | 519.993 | .454 | .943 |
| Kemampuan berbahasa asing lainnya (Ideal) | 311.91 | 519.174 | .590 | .941 |
| Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan | 311.24 | 538.549 | .398 | .943 |
| Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan (Aktual) | 312.94 | 511.289 | .559 | .942 |
| Kemampuan tentang teknik penyelidikan dan penyidikan (Ideal) | 311.36 | 523.152 | .651 | .941 |

| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Kemampuan tentang gelar perkara | 311.50 | 527.227 | .461 | .942 |
| Kemampuan tentang gelar perkara (Aktual) | 313.09 | 505.295 | .653 | .941 |
| Kemampuan tentang gelar perkara (Ideal) | 311.68 | 519.438 | .565 | .942 |
| Kemampuan tentang praperadilan | 311.50 | 541.712 | .250 | .943 |
| Kemampuan tentang praperadilan (Aktual) | 313.38 | 514.668 | .508 | .942 |
| Kemampuan tentang praperadilan (Ideal) | 311.50 | 526.561 | .554 | .942 |
| Kemampuan tentang UU Narkotika | 311.12 | 545.440 | .159 | .944 |
| Kemampuan tentang UU Narkotika (Aktual) | 312.76 | 520.064 | .493 | .942 |
| Kemampuan tentang UU Narkotika (Ideal) | 311.26 | 528.988 | .573 | .942 |
| Kemampuan tentang UU Money Laundry | 311.53 | 534.014 | .457 | .942 |
| Kemampuan tentang UU Money Laundry (Aktual) | 313.71 | 505.608 | .704 | .940 |
| Kemampuan tentang UU Money Laundry (Ideal) | 311.76 | 514.064 | .663 | .941 |
| Kemampuan tentang Hukum Internasional | 311.76 | 534.387 | .377 | .943 |
| Kemampuan tentang Hukum Internasional (Aktual) | 313.88 | 512.774 | .515 | .942 |
| Kemampuan tentang Hukum: Internasional (Ideal) | 311.79 | 516.714 | .718 | .941 |
| Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja | 311.74 | 535.049 | .369 | .943 |
| Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja (Aktual) | 313.62 | 520.183 | .501 | .942 |
| Kemampuan memahami perundang-undangan dan peraturan sesuai bidang unit kerja (Ideal) | 311.88 | 518.046 | .704 | .941 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan | 38.50 | 8.561 | .420 | .658 |
| Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan (Aktual) | 40.09 | 6.689 | .468 | .637 |
| Kemampuan menganalisis informasi awal yang didukung analisa IT menjadi bahan penyelidikan lanjutan (Ideal) | 38.65 | 6.963 | .533 | .610 |
| Kemampuan menganalisis informasi untuk mengetahui keterkaitan antara Sindikat Jaringan Narkotika | 38.53 | 8.984 | .299 | .685 |
| Kemampuan menganalisis informasi untuk mengetahui keterkaitan antara Sindikat Jaringan Narkotika (Aktual) | 39.97 | 7.484 | .334 | .688 |
| Kemampuan menganalisis informasi untuk mengetahui keterkaitan antara Sindikat Jaringan Narkotika (Ideal) | 38.66 | 7.377 | .542 | .612 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan membuat suatu rancangan yang spesifik, realistis, dan terukur sesuai dengan kebutuhan | 127.15 | 108.553 | .472 | .901 |
| Kemampuan membuat suatu rancangan yang spesifik, realistis, dan terukur sesuai dengan kebutuhan (Aktual) | 129.00 | 104.848 | .568 | .898 |

| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| Kemampuan membuat suatu rencana yang spesifik, realistik, dan terukur sesuai dengan kebutuhan (Ideal) | 127.24 | 108.004 | .567 | .899 |
| Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan sumber daya yang ada | 127.26 | 112.443 | .309 | .905 |
| Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan sumber daya yang ada (Aktual) | 128.91 | 102.447 | .570 | .899 |
| Kemampuan melakukan antisipasi dan membuat rencana masa depan dengan menyelaraskan sumber daya yang ada (Ideal) | 127.35 | 104.357 | .681 | .895 |
| Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika | 126.79 | 112.168 | .411 | .902 |
| Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika (Aktual) | 128.74 | 99.352 | .706 | .893 |
| Kemampuan menentukan target dan strategi pengungkapan adanya dugaan Tindak Pidana Narkotika (Ideal) | 127.12 | 105.925 | .608 | .897 |
| Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan | 127.18 | 112.150 | .382 | .903 |
| Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan (Aktual) | 129.00 | 100.242 | .648 | .896 |
| Kemampuan memperbaharui kondisi organisasi dari perkembangan lingkungan (Ideal) | 127.26 | 104.019 | .677 | .895 |
| Kemampuan menentuakn prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT | 127.12 | 109.743 | .461 | .901 |

| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Kemampuan menentuakn prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT (Aktual) | 128.59 | 102.795 | .656 | .895 |
| Kemampuan menentuakn prioritas pekerjaan berdasarkan hasil penyelidikan dan analisa IT (Ideal) | 127.21 | 104.411 | .678 | .895 |
| Kemampuan mangelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus | 126.76 | 107.943 | .515 | .900 |
| Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus (Aktual) | 128.47 | 105.348 | .424 | .905 |
| Kemampuan mengelola waktu untuk menyelesaikan suatu kasus (Idaal) | 126.85 | 104.917 | .732 | .894 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan mengolah data untuk mengetahui trend perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika | 81.85 | 56.008 | .487 | .862 |
| Kemampuan mengolah data untuk mengetahui trend perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika (Aktual) | 83.53 | 50.742 | .587 | .855 |
| Kemampuan mengolah data untuk mengetahui trend perkembangan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika (Ideal) | 82.06 | 51.572 | .700 | .848 |
| Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca | 82.15 | 54.089 | .564 | .857 |
| Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca (Aktual) | 83.71 | 47.911 | .658 | .850 |

| | | | | |
|---|-------|--------|------|------|
| Kemampuan menganalisis data statistik agar mudah dibaca (Ideal) | 82.26 | 50.201 | .874 | .839 |
| Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel | 81.88 | 59.077 | .253 | .871 |
| Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel (Aktual) | 83.94 | 50.724 | .439 | .871 |
| Kemampuan menganalisa kebutuhan anggaran secara efisien dan akuntabel (Ideal) | 82.09 | 52.689 | .651 | .852 |
| Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan | 81.91 | 58.810 | .242 | .872 |
| Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan (Aktual) | 83.79 | 49.320 | .580 | .857 |
| Kemampuan menganalisis kebutuhan anggaran untuk kegiatan penyelidikan dan penyidikan (Ideal) | 82.12 | 52.046 | .754 | .847 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analis Notebook dan Microsoft Office dan internet | 83.41 | 44.613 | .269 | .867 |
| Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analis Notebook dan Microsoft Office dan internet (Aktual) | 85.12 | 39.258 | .553 | .852 |

| | | | | |
|---|-------|--------|------|------|
| Kemampuan penggunaan komputer dengan berbagai perangkat lunak seperti Analis Notebook dan Microsoft Office dan internet (Ideal) | 83.53 | 40.620 | .636 | .847 |
| Kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan | 63.50 | 43.288 | .484 | .856 |
| Kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan (Aktual) | 85.06 | 39.451 | .591 | .849 |
| Kemampuan mengakses informasi teknologi untuk memperoleh data yang diperlukan (Ideal) | 83.71 | 38.335 | .746 | .838 |
| Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS | 83.62 | 44.122 | .373 | .861 |
| Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS (Aktual) | 85.38 | 40.425 | .399 | .866 |
| Kemampuan menggunakan alat pelacak signal, alat komunikasi, peta lokasi dan peta BTS (Ideal) | 83.85 | 38.069 | .741 | .838 |
| Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation | 83.88 | 44.410 | .275 | .867 |
| Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation (Aktual) | 85.59 | 38.371 | .885 | .842 |
| Kemampuan mengoptimalkan penggunaan fasilitas dan peralatan outstation (Ideal) | 84.06 | 37.693 | .777 | .835 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan pemahaman dan penggunaan dinamika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengetahui saluran komunikasi formal maupun informal dan mengembangkan strategi untuk membangun komitmen organisasi | 82.53 | 39.469 | .421 | .849 |
| Kemampuan pemahaman dan penggunaan dinamika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengetahui saluran komunikasi formal maupun informal dan mengembangkan strategi untuk membangun komitmen organisasi (Aktual) | 84.09 | 34.325 | .682 | .830 |
| Kemampuan pemahaman dan penggunaan dinamika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, dengan mengetahui saluran komunikasi formal maupun informal dan mengembangkan strategi untuk membangun komitmen organisasi (Ideal) | 82.62 | 34.728 | .728 | .827 |
| Kemampuan melakukan evaluasi kinerja di unit organisasi dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan | 82.38 | 41.940 | .209 | .861 |
| Kemampuan melakukan evaluasi kinerja di unit organisasi dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan (Aktual) | 83.94 | 36.481 | .544 | .842 |
| Kemampuan melakukan evaluasi kinerja di unit organisasi dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan (Ideal) | 82.38 | 37.334 | .650 | .835 |

| | | | | |
|--|-------|--------|------|------|
| Kemampuan melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka pengungkapan Jaringan Sindikat Narkotika | 82.00 | 41.152 | .348 | .853 |
| Kemampuan melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka pengungkapan Jaringan Sindikat Narkotika (Aktual) | 83.65 | 35.023 | .627 | .835 |
| Kemampuan melaksanakan tugas secara optimal dalam rangka pengungkapan Jaringan Sindikat Narkotika (Ideal) | 82.21 | 37.199 | .616 | .837 |
| Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas | 82.15 | 41.826 | .292 | .855 |
| Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas (Aktual) | 83.91 | 37.295 | .512 | .844 |
| Kemampuan mengembangkan inovasi terhadap pencapaian keberhasilan pelaksanaan tugas (Ideal) | 82.35 | 37.750 | .623 | .837 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi | 127.71 | 137.184 | .457 | .925 |
| Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi (Aktual) | 129.41 | 126.431 | .659 | .921 |
| Kemampuan mengimplementasikan sistem penyidikan di unit organisasi (Ideal) | 127.76 | 128.004 | .832 | .917 |

| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya | 127.88 | 142.471 | .210 | .930 |
| Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Aktua) | 129.38 | 126.304 | .727 | .919 |
| Kemampuan pengendalian dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawabnya (Ideal) | 127.88 | 133.258 | .599 | .922 |
| Kemampuan memberikan informasi yang diperlukan dalam pelayanan yang baik | 127.76 | 138.428 | .431 | .926 |
| Kemampuan memberikan informasi yang diperlukan dalam pelayanan yang baik (Aktual) | 129.38 | 126.061 | .702 | .920 |
| Kemampuan memberikan informasi yang diperlukan dalam pelayanan yang baik (Ideal) | 127.85 | 130.432 | .818 | .918 |
| Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen | 127.68 | 138.225 | .466 | .925 |
| Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen (Aktual) | 129.32 | 125.559 | .722 | .919 |
| Kemampuan memahami dan mampu mengimplementasikan pengetahuan dan keterampilan mengenai techno dan human intelijen (Ideal) | 127.82 | 129.725 | .696 | .920 |
| Kemampuan melakukan sesuai dengan standar operation procedure | 127.53 | 139.954 | .446 | .925 |
| Kemampuan melakukan sesuai dengan standart operation procedure (Aktual) | 129.29 | 127.365 | .653 | .921 |

| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Kemampuan melakukan sesuai dengan standart operation procedure (Ideal) | 127.76 | 134.852 | .600 | .922 |
| Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan | 127.68 | 131.862 | .725 | .920 |
| Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan (Aktual) | 129.59 | 123.098 | .685 | .921 |
| Kemampuan bersedia menerima masukan dalam memperbaiki kekurangan (Ideal) | 127.79 | 132.835 | .690 | .921 |

Item-Total Statistics

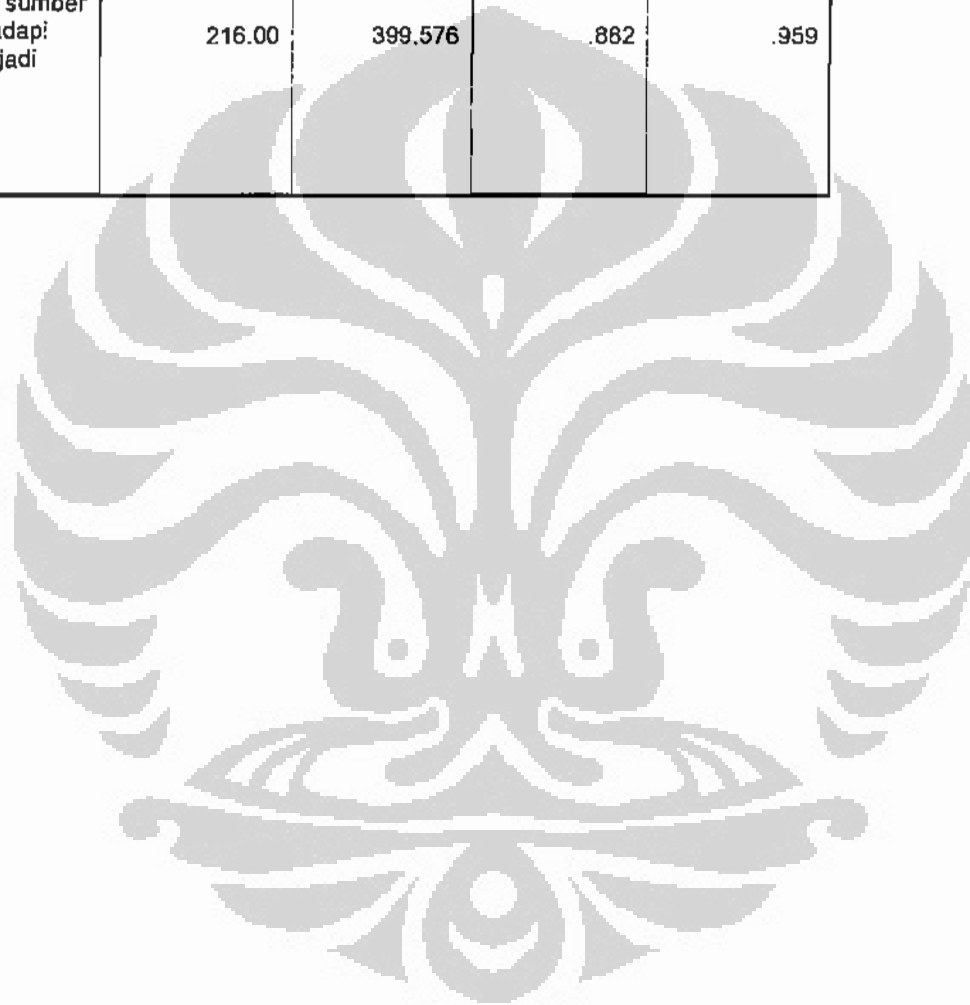
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi | 215.68 | 421.195 | .427 | .962 |
| Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi (Aktual) | 217.29 | 410.759 | .509 | .961 |
| Kemampuan untuk mengelola dan berhubungan dengan emosi dengan cara memelihara dirinya dan orang lain tetap dalam kondisi fisik dan emosional yang baik dan mendukung pencapaian organisasi (Ideal) | 215.88 | 399.804 | .758 | .959 |

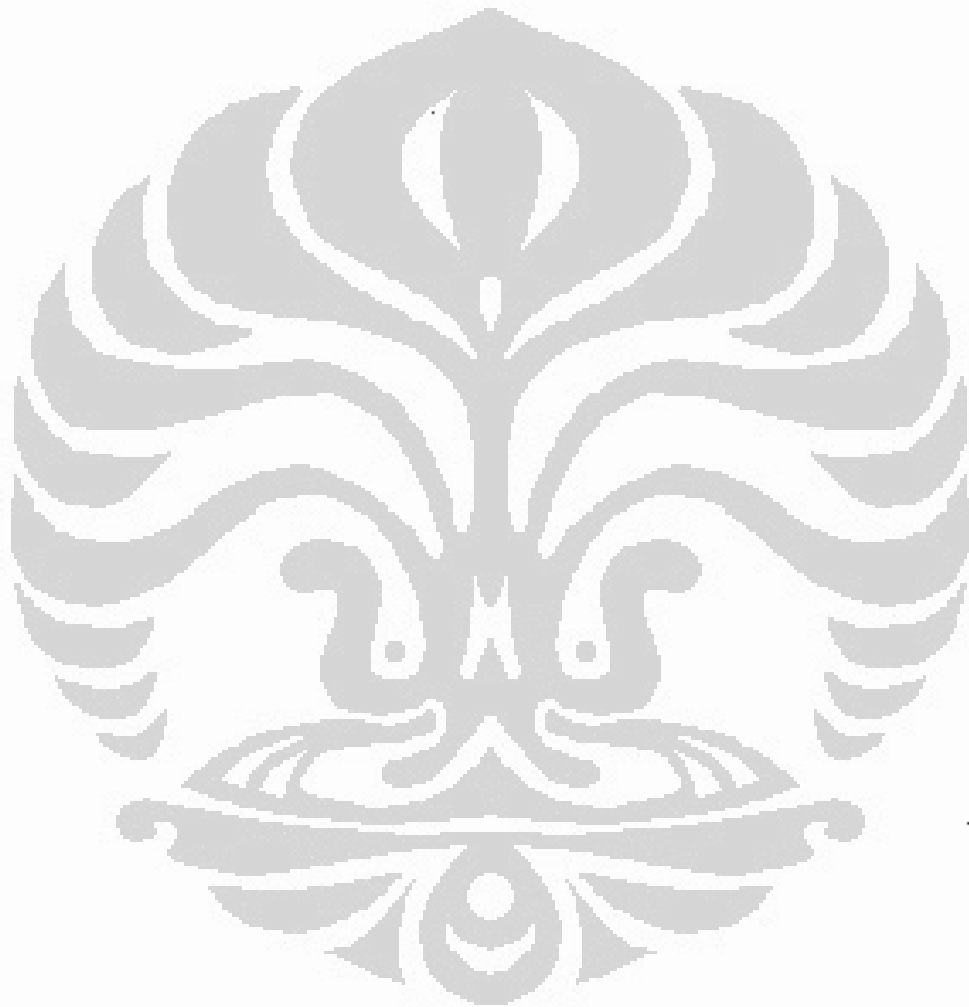
| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| Kemampuan memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi | 215.68 | 418.892 | .507 | .961 |
| Kemampuan memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi (Aktual) | 217.15 | 407.402 | .520 | .962 |
| Kemampuan memperlihatkan perilaku dan penilaian yang independen kepada rekan di unit organisasi (Ideal) | 215.85 | 399.766 | .868 | .959 |
| Kemampuan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas | 215.41 | 419.522 | .538 | .961 |
| Kemampuan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas (Aktual) | 217.21 | 397.865 | .684 | .960 |
| Kemampuan percaya pada kemampuan diri sendiri untuk menyelesaikan tugas (Ideal) | 215.65 | 405.144 | .739 | .960 |
| Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian | 215.71 | 420.456 | .437 | .962 |
| Kemampuan untuk dapat menyampaikan ketidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian (Aktual) | 217.56 | 405.709 | .636 | .960 |

| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Kemampuan untuk dapat menyampaikan kelidaksetujuan dengan cara yang tidak menyerang orang lain, serta mengetahui kapan untuk melakukan kompromi dan kapan untuk teguh mengambil pendirian (Ideal) | 215.79 | 410.108 | .692 | .960 |
| Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja | 215.44 | 410.496 | .619 | .961 |
| Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja (Aktual) | 217.41 | 400.553 | .668 | .960 |
| Kemampuan menunjukkan kemauan yang kuat untuk terus menerus berkembang, belajar dan bekerja (Ideal) | 215.76 | 401.640 | .692 | .960 |
| Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi | 215.82 | 406.271 | .704 | .960 |
| Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi (Aktual) | 217.44 | 398.315 | .688 | .960 |
| Kemampuan untuk mencari peluang untuk mengembangkan organisasi dan memperhitungkan resiko yang mungkin dihadapi oleh organisasi (Ideal) | 216.03 | 391.545 | .857 | .959 |
| Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja | 215.62 | 404.243 | .812 | .959 |
| Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja (Aktual) | 217.53 | 403.045 | .642 | .960 |

| | | | | |
|--|--------|---------|------|------|
| Kemampuan menunjukkan keinginan untuk meningkatkan kinerja (Ideal) | 215.88 | 396.834 | .829 | .959 |
| Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah | 215.56 | 417.709 | .570 | .961 |
| Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah (Aktual) | 217.35 | 400.296 | .656 | .960 |
| Kemampuan menggunakan daya nalar sistematis dan logis untuk memahami, menganalisa dan menyelesaikan masalah (Ideal) | 215.91 | 404.810 | .796 | .959 |
| Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi | 215.76 | 410.004 | .651 | .960 |
| Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi (Aktual) | 217.65 | 404.841 | .622 | .961 |
| Kemampuan menggunakan pemahaman mengenai organisasi, posisi didalam lingkungannya dan kecenderungan untuk menciptakan strategi organisasi (Ideal) | 215.91 | 400.568 | .853 | .959 |
| Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi | 215.76 | 417.337 | .511 | .961 |

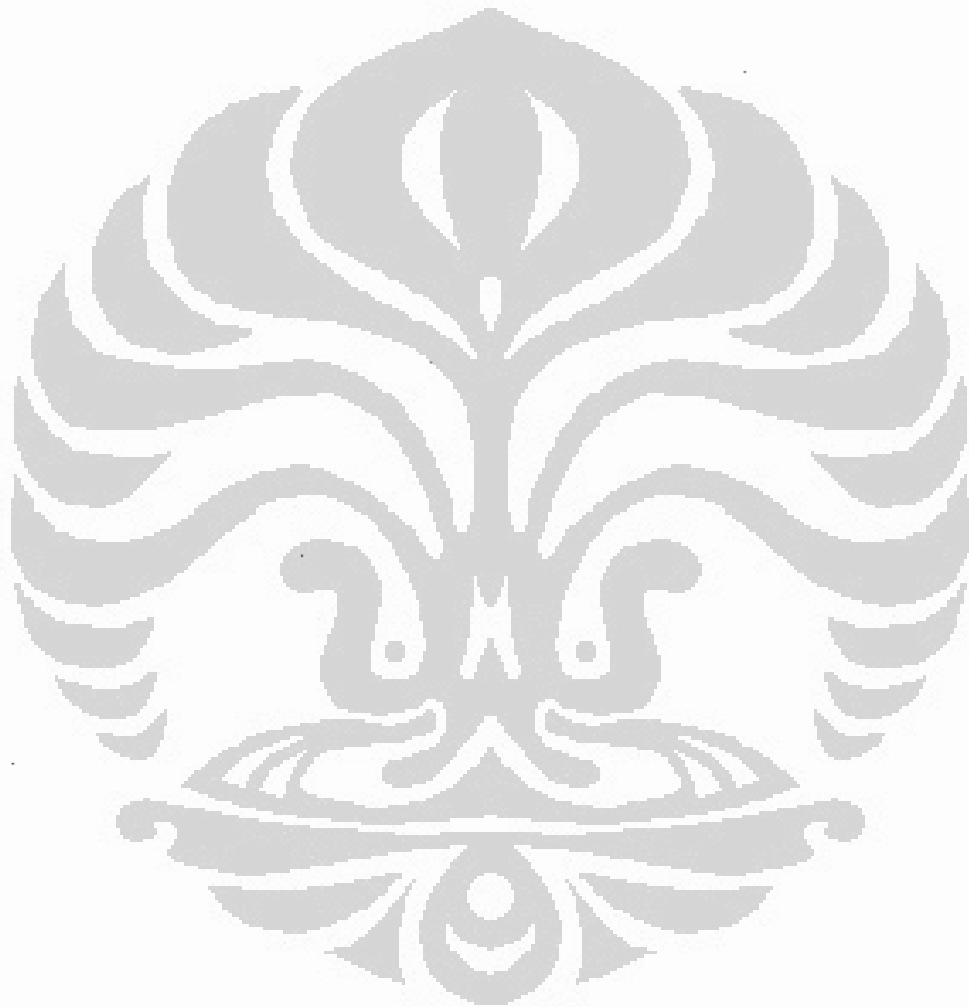
| | | | | |
|---|--------|---------|------|------|
| Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi (Aktual) | 217.47 | 403.105 | .633 | .961 |
| Kemampuan untuk secara akurat mengidentifikasi, penilaian situasi dan perubahan yang dihadapi, serta mengerahkan sumber daya untuk menghadapi perubahan yang terjadi (Ideal) | 216.00 | 399.576 | .882 | .959 |





LAMPIRAN 5





utama

| kompetensi umum | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------|---------------------|---------|--------|-------|-------------|
| 6 | mendayagunakan_sda1 | | 8 | 5,5 | 8 68,75% |
| 2 | pelayanan1 | 8,25 | | 6 | 8,25 72,73% |
| 3 | kembangkan_inovasi1 | 8,75 | 6,25 | | 8,5 73,53% |
| 1 | good_governance1 | 8,5 | 6,25 | | 8,25 75,76% |
| 5 | memberikan_input1 | 8,5 | 6,25 | | 8,25 75,76% |
| 13 | keputusan1 | 9 | 6,25 | | 8,25 75,76% |
| 9 | koordinasi1 | 8,75 | 6,5 | | 8,25 78,79% |
| 7 | evaluasi_kinerja1 | 8 | 6,25 | | 7,75 80,65% |
| 11 | pengorganisasian1 | 8,5 | 6,25 | | 7,75 80,65% |
| 12 | akuntabilitas1 | 8,5 | 6,25 | | 7,75 80,65% |
| 8 | membangun_jaringan1 | 8 | 6,5 | | 8 81,25% |
| 4 | pengawasan1 | 8,5 | 6,75 | | 8,25 81,82% |
| 10 | kualitas_SDM1 | 8,5 | 6,75 | | 7,75 87,10% |

kompetensi khusus

Influencing and Leading Others

| | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|---|------------------------|--------|-------|-------------|
| 3 | mengarahkan1 | 8,25 | 5,5 | 8 68,75% |
| 7 | memecahkan_masalah1 | 9 | 5,75 | 8,25 69,70% |
| 4 | menunjukkan_contoh1 | 8,5 | 5,5 | 7,75 70,97% |
| 2 | menggunakan_cara1 | 8,25 | 5,75 | 8 71,88% |
| 6 | argumentasi_persuasif1 | 8,5 | 5,75 | 8 71,88% |
| 1 | mengajak1 | 8,5 | 6 | 8,25 72,73% |
| 5 | optimisme_tim1 | 8,5 | 6 | 8 75,00% |

Working with People

| | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|---|-------------------------|--------|-------|-------------|
| 2 | mengembangkan_tim1 | 8,25 | 5,5 | 7,75 70,97% |
| 6 | membangun_hub_personal1 | 8,5 | 5,5 | 7,75 70,97% |
| 1 | pemenuhan_komitmen1 | 8,75 | 6 | 8 75,00% |
| 4 | koordinasi_penegak1 | 8,75 | 6 | 8 75,00% |
| 5 | membangun_hub1 | 8,5 | 6,25 | 7,75 80,65% |
| 3 | berkomunikasi1 | 8,75 | 6,5 | 8 81,25% |

Helping and Delegating

| | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|---|---------------------|--------|-------|------------|
| 3 | membedakan_tugas1 | 8,75 | 6 | 8 75,00% |
| 4 | mendelegasikan1 | 8,75 | 6 | 8 75,00% |
| 2 | penanganan_cara1 | 8,75 | 6,25 | 8 78,13% |
| 1 | merespon_informasi1 | 8,5 | 6,5 | 8 81,25% |

| Managing Ambiguity | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------------------------|--|----------------|---------------|--------------|-------------------|
| 1 | menjelaskan1 | 8,75 | 6 | 8 | 75,00% |
| 2 | mengambil_langkah1 | 9 | 6,75 | 8,25 | 81,82% |
| | | | | | 78,41% |
| Gathering Information | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 7 | bahasa_asing_lainnya1 | 8,25 | 5 | 7,75 | 64,52% |
| 13 | Hukum_Internasional1 | 8,5 | 5,25 | 8 | 65,63% |
| 14 | memahami_perundangan1 | 8,5 | 5,25 | 8 | 65,63% |
| 6 | berbahasa_asing1 | 8,75 | 5,5 | 8 | 68,75% |
| 10 | praperadilan1 | 8,5 | 5,75 | 8 | 71,88% |
| 12 | UU_Money_Loundring1 | 8,75 | 5,75 | 8 | 71,88% |
| 9 | gelar_perkara1 | 8,5 | 6 | 7,75 | 77,42% |
| 3 | mengambil_tindakan1 | 8,75 | 6,5 | 8 | 81,25% |
| 8 | teknik_penyelidikan1 | 8,75 | 6,5 | 8 | 81,25% |
| 11 | UU_Narkotika1 | 9 | 6,75 | 8,25 | 81,82% |
| 1 | mengumpulkan_menganalisis1 | 8,5 | 6,5 | 7,75 | 83,87% |
| 2 | mengidentifikasi_sumber1 | 8,25 | 6,75 | 7,75 | 87,10% |
| 5 | memetakan_peredaran1 | 8,75 | 7 | 8 | 87,50% |
| 4 | menginterogasi1 | 9 | 7,5 | 8,25 | 90,91% |
| | | | | | 77,10% |
| Information Analysis | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | Analisis_IT_awal1 | 8,75 | 6,25 | 7,75 | 80,65% |
| 2 | Analisis_Sindikata_Jaringan1 | 8,75 | 6,25 | 7,75 | 80,65% |
| | | | | | 80,65% |
| Planning | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 6 | Pengelolaan_waktu_dalam_selesaikan_kas | 9 | 5,75 | 8,25 | 69,70% |
| 1 | Membuat_rencana_spesifik_realistik_teru | 8,25 | 5,75 | 7,5 | 76,67% |
| 2 | Membuat_rencana_masadepan_dengan_s | 8 | 5,75 | 7,5 | 76,67% |
| 4 | Perbarui_kondisi_organisasi1 | 8,25 | 5,75 | 7,5 | 76,67% |
| 3 | Penentuan_target_strategi_TP.Narkotika1 | 8,5 | 6 | 7,75 | 77,42% |
| 5 | Penentuan_prioritas_pekerjaan_hasil_anal | 8,75 | 6,25 | 8 | 78,13% |
| | | | | | 75,87% |
| Quantitative Data Analysis | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 3 | Analisa_kebutuhan_anggaran_secara_efisi | 8,5 | 5,25 | 7,75 | 67,74% |
| 2 | Analisa_data_statistik_mudah_dibaca1 | 8,25 | 5,25 | 7,5 | 70,00% |
| 4 | Analisa_kebutuhan_anggaran_penyeiidika | 8,75 | 6 | 7,75 | 77,42% |
| 1 | Pengelolaan_Data_Trend_Narkotika1 | 8,75 | 6,75 | 8 | 84,38% |
| | | | | | 74,88% |
| Computer and Technology | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 2 | Mengakses_IT1 | 8,75 | 6,5 | 8 | 81,25% |
| 3 | Menggunakan_DF1 | 8,75 | 6,5 | 8 | 81,25% |
| 1 | Penggunaan_analist_notebook1 | 9 | 6,75 | 8,25 | 81,82% |
| 4 | Menggunakan_outstation1 | 8,5 | 6,5 | 7,75 | 83,87% |
| | | | | | 82,05% |

| Goal Setting Evaluation | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-------------------------|------------------------------|---------|--------|-------|------------|
| 2 | Evaluasi_kinerja_organisasi1 | 8,25 | 5,75 | 7,5 | 76,67% |
| 3 | Ungkap_jaringan1 | 8,5 | 6 | 7,75 | 77,42% |
| 4 | Mengembangkan_inovasi1 | 8,75 | 6,25 | 8 | 78,13% |
| 1 | Dinamika_organisasi1 | 8,25 | 6 | 7,5 | 80,00% |
| | | | | | 78,05% |

| Implementation Skill: | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------------|-------------------------------------|---------|--------|-------|------------|
| 2 | Pengendalian_pengawasan1 | 8,25 | 5,5 | 8 | 68,75% |
| 6 | Menerima_masukan1 | 7,75 | 5,5 | 7,75 | 70,97% |
| 1 | Sistem_penyidikan1 | 9 | 6,25 | 8,25 | 75,76% |
| 3 | Memberikan_informasi1 | 8,25 | 6 | 7,75 | 77,42% |
| 4 | Ketrampilan techno_human_intelijen1 | 9 | 6,5 | 8,25 | 78,79% |
| 5 | Standart_operation1 | 8,75 | 6,25 | 7,5 | 83,33% |
| | | | | | 75,84% |

| Entrepreneurial Skill | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------------|-------------------------------|---------|--------|-------|------------|
| 7 | Meningkatkan_kinerja1 | 8,25 | 5,75 | 8 | 71,88% |
| 3 | Percaya_diri1 | 8,5 | 6,25 | 8 | 78,13% |
| 5 | Kemauan_berkembang1 | 8,5 | 6,25 | 8 | 78,13% |
| 8 | Menyelesaikan_masalah1 | 8 | 6 | 7,5 | 80,00% |
| 9 | Pemahaman_organisasi1 | 7,75 | 6 | 7,5 | 80,00% |
| 4 | Menyampaikan_ketidaksetujuan1 | 8,5 | 6,25 | 7,75 | 80,65% |
| 10 | Menghadapi_perubahan1 | 8 | 6,25 | 7,5 | 83,33% |
| 6 | Mengembangkan_organisasi1 | 8,25 | 6,5 | 7,75 | 83,87% |
| 1 | Mengelola_emosi1 | 8,75 | 7 | 8,25 | 84,85% |
| 2 | Perilaku_independen1 | 8,25 | 6,75 | 7,75 | 87,10% |
| | | | | | 80,79% |

madya

| kompetensi umum | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|--------------------------------|-------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 12 | akuntabilitas1 | 8,333333 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 13 | keputusan1 | 8,666667 | 6,666667 | 8,666667 | 76,92% |
| 7 | evaluasi_kinerja1 | 7,666667 | 6,333333 | 8 | 79,17% |
| 8 | membangun_jaringan1 | 8,333333 | 7 | 8,666667 | 80,77% |
| 9 | koordinasi1 | 8,333333 | 7 | 8,666667 | 80,77% |
| 11 | pengorganisasian1 | 8,333333 | 7 | 8,666667 | 80,77% |
| 2 | pelayanan1 | 8 | 6,666667 | 8 | 83,33% |
| 6 | mendayagunakan_sda1 | 7,333333 | 6,666667 | 8 | 83,33% |
| 10 | kualitas_SDM1 | 7,333333 | 6,666667 | 8 | 83,33% |
| 5 | memberikan_input1 | 8,333333 | 7 | 8,333333 | 84,00% |
| 1 | good_governance1 | 8,666667 | 7 | 8 | 87,50% |
| 3 | kembangkan_inovasi1 | 8 | 7 | 8 | 87,50% |
| 4 | pengawasan1 | 8 | 7 | 8 | 87,50% |
| | | | | | 82,38% |
| kompetensi khusus | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| Influencing and Leading Others | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 2 | menggunakan_cara1 | 7,333333 | 6 | 8 | 75,00% |
| 7 | memecahkan_masalah1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 4 | menunjukkan_contoh1 | 8,333333 | 6,666667 | 8,666667 | 76,92% |
| 3 | mengarahkan1 | 8,333333 | 7 | 8,666667 | 80,77% |
| 5 | optimisme_tim1 | 8 | 7 | 8,666667 | 80,77% |
| 1 | mengajak1 | 7,666667 | 6,333333 | 7,666667 | 82,61% |
| 6 | argumentasi_persuasif1 | 7,666667 | 6,666667 | 8 | 83,33% |
| | | | | | 79,34% |
| Working with People | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | pemenuhan_komitmen1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 2 | mengembangkan_tim1 | 7,666667 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 5 | membangun_hub1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 6 | membangun_hub_personal1 | 8 | 6,333333 | 8 | 79,17% |
| 3 | berkomunikasi1 | 8 | 6,666667 | 8,333333 | 80,00% |
| 4 | koordinasi_penegak1 | 8,333333 | 7 | 8,333333 | 84,00% |
| | | | | | 78,53% |
| Helping and Delegating | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | merespon_informasi1 | 8 | 6 | 8,333333 | 72,00% |
| 2 | penanganan_cara1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 3 | membedakan_tugas1 | 8 | 6,333333 | 8 | 79,17% |
| 4 | mendelegasikan1 | 7,666667 | 6,666667 | 7,333333 | 90,91% |
| | | | | | 79,52% |

| Managing Ambiguity | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------------------------|---|----------------|---------------|--------------|-------------------|
| 1 | menjelaskan1 | 7,666667 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 2 | mengambil_langkah1 | 8,333333 | 6,333333 | | 8 79,17% |
| | | | | | 77,58% |
| Gathering Information | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 6 | berbahasa_asing1 | 8,333333 | 5,333333 | 8,333333 | 64,00% |
| 7 | bahasa_asing_lainnya1 | 8 | 5,333333 | 8,333333 | 64,00% |
| 10 | praperadilan1 | 8,333333 | | 6 8,666667 | 69,23% |
| 12 | UU_Money_Loundring1 | 8,333333 | | 6 8,666667 | 69,23% |
| 3 | mengambil_tindakan1 | 8,333333 | 6,333333 | | 9 70,37% |
| 13 | Hukum_Internasional1 | 7,666667 | 5,666667 | | 8 70,83% |
| 14 | memahami_perundangan1 | 8,333333 | | 6 8,333333 | 72,00% |
| 1 | mengumpulkan_menganalisis1 | 8,666667 | 6,666667 | | 9 74,07% |
| 4 | menginterogasi1 | 8,666667 | 6,666667 | | 9 74,07% |
| 11 | UU_Narkotika1 | 8,666667 | 6,666667 | | 9 74,07% |
| 2 | mengidentifikasi_sumber1 | 8,333333 | 6,666667 | 8,666667 | 76,92% |
| 9 | gelar_perkara1 | 8,666667 | | 7 9 | 77,78% |
| 8 | teknik_penyelidikan1 | 8,666667 | 6,666667 | 8,333333 | 80,00% |
| 5 | memetakan_peredaran1 | 8,666667 | 7,333333 | | 9 81,48% |
| | | | | | 72,72% |
| Information Analysis | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | Analisis_IT_awal1 | 8,666667 | 6,333333 | | 9 70,37% |
| 2 | Analisis_Sindikata_Jaringan1 | 8,333333 | 6,666667 | 8,666667 | 76,92% |
| | | | | | 73,65% |
| Planning | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 4 | Perbarui_kondisi_organisasi1 | 8 | 5,333333 | 8,333333 | 64,00% |
| 3 | Penentuan_target_strategi_TP.Narkotika1 | 8,333333 | | 6 8,666667 | 69,23% |
| 1 | Membuat_rencana_spesifik_realistik_terukur1 | 8 | | 6 8,333333 | 72,00% |
| 2 | Membuat_rencana_masadepan_dengan_sumber1 | 8 | | 6 8,333333 | 72,00% |
| 5 | Penentuan_prioritas_pekerjaan_hasil_analisa_IT1 | 8,333333 | | 6 8,333333 | 72,00% |
| 6 | Pengelolaan_waktu_dalam_selesaikan_kasus1 | 8,333333 | 6,333333 | 8,666667 | 73,08% |
| | | | | | 70,38% |
| Quantitative Data Analysis | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 2 | Analisa_data_statistik_mudah_dibaca1 | 7,666667 | 5,666667 | | 8 70,83% |
| 1 | Pengelolaan_Data_Trend_Narkotika1 | 7,666667 | 5,666667 | 7,666667 | 73,91% |
| 4 | Analisa_kebutuhan_anggaran_penyelidikan_peny | 8,333333 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 3 | Analisa_kebutuhan_anggaran_secara_efisien_aku | 8 | 6,333333 | | 8 79,17% |
| | | | | | 74,98% |
| Computer and Technology | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 4 | Menggunakan_outstation1 | 7,666667 | 5,666667 | | 8 70,83% |
| 2 | Mengakses_IT1 | 8,333333 | 6,333333 | 8,666667 | 73,08% |
| 3 | Menggunakan_DF1 | 8 | | 6 8 | 75,00% |
| 1 | Penggunaan_analist_notebook1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| | | | | | 73,73% |

| Goal Setting Evaluation | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-------------------------|------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 1 | Dinamika_organisasi1 | 7,666667 | 5,666667 | 7,666667 | 73,91% |
| 2 | Evaluasi_kinerja_organisasi1 | 8,333333 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 3 | Ungkap_jaringan1 | 8,333333 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 4 | Mengembangkan_inovasi1 | 8 | 6,333333 | 8 | 79,17% |
| | | | | | 76,27% |

| Implementation Skill | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|----------------------|--------------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 1 | Sistem_penyidikan1 | 8 | 6 | 8,333333 | 72,00% |
| 2 | Pengendalian_pengawasan1 | 8 | 6 | 8 | 75,00% |
| 3 | Memberikan_informasi1 | 7,333333 | 6 | 8 | 75,00% |
| 4 | Ketrampilan_tekniko_human_intelijen1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 6 | Menerima_masukan1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 5 | Standart_operation1 | 8,333333 | 6,666667 | 8,666667 | 76,92% |
| | | | | | 75,15% |

| Entrepreneurial Skill | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------------|-------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 6 | Mengembangkan_organisasi1 | 7,666667 | 5,666667 | 8 | 70,83% |
| 1 | Mengelola_emosi1 | 8 | 6 | 8,333333 | 72,00% |
| 3 | Percaya_diri1 | 8,333333 | 6,333333 | 8,666667 | 73,08% |
| 2 | Perilaku_independen1 | 7,666667 | 6 | 8 | 75,00% |
| 4 | Menyampaikan_ketidaksetujuan1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 7 | Meningkatkan_kinerja1 | 8 | 6,333333 | 8,333333 | 76,00% |
| 5 | Kemauan_berkembang1 | 8,333333 | 6,666667 | 8,666667 | 76,92% |
| 9 | Pemahaman_organisasi1 | 7,666667 | 6,333333 | 8 | 79,17% |
| 10 | Menghadapi_perubahan1 | 7,666667 | 6,333333 | 8 | 79,17% |
| 8 | Menyelesaikan_masalah1 | 8 | 6,666667 | 8,333333 | 80,00% |
| | | | | | 75,82% |

muda

| kompetensi umum | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|---------------------------------------|-------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 1 | good_governance1 | 8,666667 | 5,666667 | 7,833333 | 72,34% |
| 6 | mendayagunakan_sda1 | 8,5 | 5,666667 | 7,833333 | 72,34% |
| 4 | pengawasan1 | 8,333333 | 5,833333 | 7,833333 | 74,47% |
| 11 | pengorganisasian1 | 8 | 5,833333 | 7,833333 | 74,47% |
| 8 | membangun_jaringan1 | 8 | 6 | 8 | 75,00% |
| 2 | pelayanan1 | 8,666667 | 6 | 7,833333 | 76,60% |
| 3 | kembangkan_inovasi1 | 8,333333 | 6,166667 | 8 | 77,08% |
| 10 | kualitas_5DM1 | 7,833333 | 6,333333 | 8,166667 | 77,55% |
| 13 | keputusan1 | 8,666667 | 6,333333 | 8,166667 | 77,55% |
| 12 | akuntabilitas1 | 7,666667 | 5,833333 | 7,333333 | 79,55% |
| 9 | koordinasi1 | 8,5 | 6,5 | 8,166667 | 79,59% |
| 5 | memberikan_input1 | 8,166667 | 6,333333 | 7,666667 | 82,61% |
| 7 | evaluasi_kinerja1 | 8 | 6,166667 | 7,333333 | 84,09% |
| | | | | | 77,17% |
| kompetensi khusus | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| Influencing and Leading Others | | | | | |
| 1 | mengajak1 | 8 | 6 | 8,166667 | 73,47% |
| 4 | menunjukkan_contoh1 | 8,166667 | 5,666667 | 7,666667 | 73,91% |
| 3 | mengarahkan1 | 7,833333 | 5,666667 | 7,5 | 75,56% |
| 5 | optimisme_tim1 | 8,333333 | 6,166667 | 7,666667 | 80,43% |
| 7 | memecahkan_masalah1 | 8 | 6,333333 | 7,833333 | 80,85% |
| 2 | menggunakan_cara1 | 7,833333 | 6 | 7,333333 | 81,82% |
| 6 | argumentasi_persuasif1 | 8,166667 | 6,666667 | 8 | 83,33% |
| | | | | | 78,48% |
| Working with People | | | | | |
| | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | pemenuhan_komitmen1 | 8,333333 | 6,666667 | 8,166667 | 81,63% |
| 5 | membangun_hub1 | 8,333333 | 6,666667 | 8,166667 | 81,63% |
| 6 | membangun_hub_personal1 | 8,5 | 6,666667 | 8,166667 | 81,63% |
| 2 | mengembangkan_tim1 | 8 | 6,166667 | 7,5 | 82,22% |
| 3 | berkomunikasi1 | 8,5 | 6,5 | 7,666667 | 84,78% |
| 4 | koordinasi_penegak1 | 8,5 | 6,833333 | 8 | 85,42% |
| | | | | | 82,89% |
| Helping and Delegating | | | | | |
| | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 4 | mendelegasikan1 | 8,166667 | 6 | 7,833333 | 76,60% |
| 1 | merespon_informasi1 | 8,166667 | 6,833333 | 8 | 85,42% |
| 3 | membedakan_tugas1 | 8 | 6,666667 | 7,666667 | 86,96% |
| 2 | penanganan_cara1 | 7,833333 | 6,833333 | 7,666667 | 89,13% |
| | | | | | 84,52% |

| Managing Ambiguity | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|----------------------------|--|----------|----------|----------|------------|
| 1 | menjelaskan1 | 7,833333 | 5,833333 | 7,833333 | 74,47% |
| 2 | mengambil_langkah1 | 8,166667 | 6,5 | 8 | 81,25% |
| | | | | | 77,86% |
| Gathering Information | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 7 | bahasa_asing_lainnya1 | 7,833333 | 5,166667 | 7,833333 | 65,96% |
| 6 | berbahasa_asing1 | 8,166667 | 5,833333 | 8,166667 | 71,43% |
| 13 | Hukum_Internasionai1 | 8,333333 | 5,666667 | 7,666667 | 73,91% |
| 8 | teknik_penyelidikan1 | 8,666667 | 6,333333 | 8,5 | 74,51% |
| 12 | UU_Money_Loundring1 | 8,166667 | 5,833333 | 7,666667 | 76,09% |
| 14 | memahami_perundangan1 | 8,333333 | 6 | 7,666667 | 78,26% |
| 9 | gelar_perkara1 | 8,666667 | 6,666667 | 8,333333 | 80,00% |
| 4 | menginterogasi1 | 8,5 | 6,833333 | 8,5 | 80,39% |
| 3 | mengambil_tindakan1 | 8,333333 | 6,333333 | 7,833333 | 80,85% |
| 10 | praperadilan1 | 8,333333 | 6,333333 | 7,833333 | 80,85% |
| 5 | memetakan_peredaran1 | 8,333333 | 6,666667 | 8 | 83,33% |
| 11 | UU_Narkotika1 | 8,666667 | 6,833333 | 8,166667 | 83,67% |
| 1 | mengumpulkan_menganalisis1 | 8,5 | 6,666667 | 7,833333 | 85,11% |
| 2 | mengidentifikasi_sumber1 | 8,333333 | 7 | 8 | 87,50% |
| | | | | | 78,70% |
| Information Analysis | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | Analisis_IT_awal1 | 8,166667 | 6,5 | 8,166667 | 79,59% |
| 2 | Analisis_Sindikatis_Jaringan1 | 8,333333 | 6,5 | 8,166667 | 79,59% |
| | | | | | 79,59% |
| Planning | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | Membuat_rencana_spesifik_real | 8 | 5,833333 | 7,666667 | 76,09% |
| 4 | Perbarui_kondisi_organisasi1 | 7,5 | 5,833333 | 7,5 | 77,78% |
| 2 | Membuat_rencana_masadepan | 7,833333 | 6 | 7,333333 | 81,82% |
| 3 | Penentuan_target_strategi_TP.N | 8,166667 | 6,333333 | 7,666667 | 82,61% |
| 6 | Pengelolaan_waktu_dalam_ | 8,333333 | 6,833333 | 8,166667 | 83,67% |
| 5 | Penentuan_prioritas_pekerjaan_hasil_analisa_ | 7,666667 | 6,333333 | 7,5 | 84,44% |
| | | | | | 81,07% |
| Quantitative Data Analysis | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 4 | Analisis_kebutuhan_anggaran_penyelidikan_p | 8,166667 | 5,666667 | 8 | 70,83% |
| 3 | Analisis_kebutuhan_anggaran_secara_efisien_ | 8,166667 | 5,833333 | 8,166667 | 71,43% |
| 1 | Pengelolaan_Data_Trend_Narkotika1 | 8 | 6 | 7,666667 | 78,26% |
| 2 | Analisis_data_statistik_mudah_dibaca1 | 7,5 | 6,333333 | 7,5 | 84,44% |
| | | | | | 76,24% |
| Computer and Technology | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 3 | Menggunakan_DF1 | 8,333333 | 5,833333 | 8,166667 | 71,43% |
| 4 | Menggunakan_outstation1 | 8 | 5,666667 | 7,5 | 75,56% |
| 1 | Penggunaan_analist_notebook1 | 8,5 | 6,5 | 8,333333 | 78,00% |
| 2 | Mengakses_IT1 | 8,333333 | 6,166667 | 7,5 | 82,22% |
| | | | | | 76,80% |

| Goal Setting Evaluation | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-------------------------|------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 4 | Mengembangkan_inovasi1 | 8,166667 | | 6 | 8 75,00% |
| 3 | Ungkap_jaringan1 | 8,166667 | 6,333333 | 8,166667 | 77,55% |
| 1 | Dinamika_organisasi1 | 7,666667 | | 6 | 7,5 80,00% |
| 2 | Evaluasi_kinerja_organisasi1 | 7,666667 | | 6 | 7,5 80,00% |
| | | | | | 78,14% |

| Implementation Skill | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|----------------------|-------------------------------------|----------|----------|--------------|------------|
| 4 | Ketrampilan techno_human_intelijen1 | 8,166667 | 5,833333 | 7,666667 | 76,09% |
| 5 | Standart_operation1 | 8,333333 | 6,333333 | 8,166667 | 77,55% |
| 1 | Sistem_penyidikan1 | 8,333333 | 6,166667 | 7,833333 | 78,72% |
| 6 | Menerima_masukan1 | 8,166667 | 6,166667 | 7,666667 | 80,43% |
| 3 | Memberikan_informasi1 | 8 | | 6,5 7,833333 | 82,98% |
| 2 | Pengendalian_pengawasan1 | 8 | | 6,5 7,666667 | 84,78% |
| | | | | | 80,09% |

| Entrepreneurial Skill | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------------|-------------------------------|----------|----------|--------------|------------|
| 5 | Kemauan_berkembang1 | 8,333333 | 5,666667 | | 8 70,83% |
| 9 | Pemahaman_organisasi1 | 7,833333 | | 5,5 7,666667 | 71,74% |
| 10 | Menghadapi_perubahan1 | 7,666667 | 5,333333 | 7,333333 | 72,73% |
| 8 | Menyelesaikan_masalah1 | 8,166667 | | 5,5 7,333333 | 75,00% |
| 3 | Percaya_diri1 | 8,333333 | | 6 7,833333 | 76,60% |
| 4 | Menyampaikan_ketidaksetujuan1 | 8,166667 | | 6 7,833333 | 76,60% |
| 7 | Meningkatkan_kinerja1 | 7,833333 | 5,666667 | 7,166667 | 79,07% |
| 6 | Mengembangkan_organisasi1 | 7,666667 | 5,666667 | | 7 80,95% |
| 1 | Mengelola_emosi1 | 8,166667 | 6,333333 | 7,666667 | 82,61% |
| 2 | Perilaku_independen1 | 8 | 6,333333 | 7,666667 | 82,61% |
| | | | | | 76,87% |

pratama

| kompetensi umum | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|---------------------------------------|-------------------------|----------------|---------------|--------------|-------------------|
| 6 | mendayagunakan_sda1 | 8,047619 | 6,285714 | 8,238095 | 76,30% |
| 7 | evaluasi_kinerja1 | 7,904762 | 6,190476 | 7,904762 | 78,31% |
| 11 | pengorganisasian1 | 8,095238 | 6,619048 | 8,428571 | 78,53% |
| 4 | pengawasan1 | 7,952381 | 6,428571 | 8,142857 | 78,95% |
| 1 | good_governance1 | 7,380952 | 5,904762 | 7,380952 | 80,00% |
| 12 | akuntabilitas1 | 8,238095 | 6,52381 | 8,142857 | 80,12% |
| 10 | kualitas_5DM1 | 8 | 6,619048 | 8,238095 | 80,35% |
| 2 | pelayanan1 | 8,380952 | 6,809524 | 8,428571 | 80,79% |
| 13 | keputusan1 | 8,380952 | 6,761905 | 8,333333 | 81,14% |
| 5 | memberikan_input1 | 7,761905 | 6,47619 | 7,809524 | 82,93% |
| 9 | koordinasi1 | 8,333333 | 7,095238 | 8,52381 | 83,24% |
| 3 | kembangkan_inovasi1 | 8,142857 | 6,666667 | 8 | 83,33% |
| 8 | membangun_jaringan1 | 7,952381 | 6,904762 | 8,095238 | 85,29% |
| | | | | | 80,71% |
| kompetensi khusus | | | | | |
| Influencing and Leading Others | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | mengajak1 | 7,714286 | 6,238095 | 8,095238 | 77,06% |
| 5 | optimisme_tim1 | 8,142857 | 6,47619 | 8,238095 | 78,61% |
| 6 | argumentasi_persuasif1 | 8,142857 | 6,428571 | 8,047619 | 79,88% |
| 4 | menunjukkan_contoh1 | 8,190476 | 6,619048 | 8,238095 | 80,35% |
| 3 | mengarahkan1 | 8 | 6,47619 | 8,047619 | 80,47% |
| 2 | menggunakan_cara1 | 7,666667 | 6,285714 | 7,47619 | 84,08% |
| 7 | memecahkan_masalah1 | 8,238095 | 6,571429 | 7,809524 | 84,15% |
| | | | | | 80,66% |
| Working with People | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 2 | mengembangkan_tim1 | 8,238095 | 6,238095 | 8,190476 | 76,16% |
| 6 | membangun_hub_personal1 | 8,285714 | 6,571429 | 8,238095 | 79,77% |
| 3 | berkomunikasi1 | 8,619048 | 6,857143 | 8,52381 | 80,45% |
| 1 | pemenuhan_komitmen1 | 8,190476 | 6,52381 | 8,047619 | 81,07% |
| 4 | koordinasi_penegak1 | 8,238095 | 6,761905 | 8,238095 | 82,08% |
| 5 | membangun_hub1 | 8,380952 | 7,047619 | 8,428571 | 83,62% |
| | | | | | 80,52% |
| Helping and Delegating | | penting | aktual | ideai | penguasaan |
| 4 | mendelegasikan1 | 8,142857 | 6,285714 | 8,095238 | 77,65% |
| 1 | merespon_informasi1 | 8,238095 | 6,666667 | 8,095238 | 82,35% |
| 2 | penanganan_cara1 | 8,333333 | 6,904762 | 8,238095 | 83,82% |
| 3 | membedakan_tugas1 | 7,857143 | 6,761905 | 8,047619 | 84,02% |
| | | | | | 81,96% |

| Managing Ambiguity | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------------------------|--|----------------|---------------|--------------|-------------------|
| 2 | mengambil_langkah1 | 7,761905 | 6,238095 | 7,809524 | 79,88% |
| 1 | menjelaskan1 | 8,190476 | 6,52381 | 8,095238 | 80,59% |
| | | | | | 80,23% |
| Gathering Information | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 7 | bahasa_asing_lainnya1 | 7,857143 | 5,571429 | 7,809524 | 71,34% |
| 6 | berbahasa_asing1 | 8,047619 | 5,952381 | 7,904762 | 75,30% |
| 13 | Hukum_internasional1 | 7,857143 | 6,095238 | 8,047619 | 75,74% |
| 12 | UU_Money_Loundring1 | 8,142857 | 6,190476 | 8 | 77,38% |
| 10 | praperadilan1 | 8,190476 | 6,571429 | 8,380952 | 78,41% |
| 3 | mengambil_tindakan1 | 8,142857 | 6,52381 | 8,190476 | 79,65% |
| 2 | mengidentifikasi_sumber1 | 8,380952 | 6,571429 | 8,238095 | 79,77% |
| 14 | memahami_perundangan1 | 7,809524 | 6,380952 | 7,857143 | 81,21% |
| 4 | menginterogasi1 | 8,380952 | 6,904762 | 8,428571 | 81,92% |
| 1 | mengumpulkan_menganalisis1 | 8,333333 | 6,761905 | 8,238095 | 82,08% |
| 11 | UL_Narkotika1 | 8,571429 | 7,142857 | 8,571429 | 83,33% |
| 8 | teknik_penyelidikan1 | 8,428571 | 7,047619 | 8,428571 | 83,62% |
| 5 | memetakan_peredaran1 | 8,142857 | 6,761905 | 8,047619 | 84,02% |
| 9 | gelar_perkara1 | 8,047619 | 6,761905 | 7,952381 | 85,03% |
| | | | | | 79,91% |
| Information Analysis | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | Analisis_IT_awal1 | 8,333333 | 7,047619 | 8,238095 | 85,55% |
| 2 | Analisis_Sindikatis_Jaringan1 | 8,285714 | 7,190476 | 8,238095 | 87,28% |
| | | | | | 86,42% |
| Planning | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | Membuat_rencana_spesifik_realistik_terukur | 8 | 6,380952 | 8,047619 | 79,29% |
| 4 | Perbarui_kondisi_organisasi1 | 8,095238 | 6,47619 | 8,047619 | 80,47% |
| 3 | Penentuan_target_strategi_TP.Narkotika1 | 8,428571 | 6,619048 | 8,142857 | 81,29% |
| 2 | Membuat_rencana_masadepan_dengan_sasaran | 7,904762 | 6,47619 | 7,952381 | 81,44% |
| 6 | Pengelolaan_waktu_dalam_selesaikan_kasus | 8,333333 | 6,904762 | 8,333333 | 82,86% |
| 5 | Penentuan_prioritas_pekerjaan_hasil_analisis | 8 | 6,809524 | 8,047619 | 84,62% |
| | | | | | 81,66% |
| Quantitative Data Analysis | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 3 | Analisis_kebutuhan_anggaran_secara_efisien | 8,238095 | 6,428571 | 8,047619 | 79,88% |
| 4 | Analisis_kebutuhan_anggaran_penyelidikan | 8,095238 | 6,571429 | 8 | 82,14% |
| 1 | Pengelolaan_Data_Trend_Narkotika1 | 8,333333 | 6,857143 | 8,238095 | 83,24% |
| 2 | Analisis_data_statistik_mudah_dibaca1 | 8,095238 | 6,761905 | 8 | 84,52% |
| | | | | | 82,45% |
| Computer and Technology | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
| 1 | Penggunaan_analist_notebook1 | 8,428571 | 6,904762 | 8,380952 | 82,39% |
| 4 | Menggunakan_outstation1 | 7,952381 | 6,52381 | 7,904762 | 82,53% |
| 3 | Menggunakan_DF1 | 8,190476 | 6,761905 | 8 | 84,52% |
| 2 | Mengakses_IT1 | 8,333333 | 7,142857 | 8,333333 | 85,71% |
| | | | | | 83,79% |

| Goal Setting Evaluation | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-------------------------|------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 2 | Evaluasi_kinerja_organisasi1 | 8 | 6,714286 | 8,190476 | 81,98% |
| 1 | Dinamika_organisasi1 | 7,857143 | 6,52381 | 7,904762 | 82,53% |
| 4 | Mengembangkan_inovasi1 | 8,190476 | 6,666667 | 8,047619 | 82,84% |
| 3 | Ungkap_jaringan1 | 8,428571 | 7,047619 | 8,238095 | 85,55% |
| | | | | | 83,22% |

| Implementation Skill | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|----------------------|-------------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 6 | Menerima_masukan1 | 8,285714 | 6,428571 | 8,190476 | 78,49% |
| 1 | Sistem_penidikan1 | 7,952381 | 6,619048 | 8,095238 | 81,76% |
| 3 | Memberikan_informasi1 | 8,190476 | 6,619048 | 8,095238 | 81,76% |
| 5 | Standart_operation1 | 8,238095 | 6,666667 | 8,095238 | 82,35% |
| 2 | Pengendalian_pengawasan1 | 7,904762 | 6,714286 | 8,047619 | 83,43% |
| 4 | Ketrampilan techno_human_intelijen1 | 8,047619 | 6,761905 | 8,047619 | 84,02% |
| | | | | | 81,97% |

| Entrepreneurial Skill | | penting | aktual | ideal | penguasaan |
|-----------------------|-------------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 4 | Menyampaikan_ketidaksetujuan1 | 7,952381 | 6,238095 | 8 | 77,98% |
| 9 | Pemahaman_organisasi1 | 8,142857 | 6,285714 | 7,952381 | 79,04% |
| 7 | Meningkatkan_kinerja1 | 8,238095 | 6,47619 | 8 | 80,95% |
| 5 | Kemauan_berkembang1 | 8,285714 | 6,52381 | 7,904762 | 82,53% |
| 1 | Mengelola_emosi1 | 7,952381 | 6,47619 | 7,809524 | 82,93% |
| 6 | Mengembangkan_organisasi1 | 8 | 6,571429 | 7,904762 | 83,13% |
| 10 | Menghadapi_perubahan1 | 8,142857 | 6,571429 | 7,904762 | 83,13% |
| 3 | Percaya_diri1 | 8,333333 | 6,809524 | 8,142857 | 83,63% |
| 8 | Menyelesaikan_inasalah1 | 8,285714 | 6,714286 | 8 | 83,93% |
| 2 | Perilaku_independen1 | 8,142857 | 6,761905 | 8 | 84,52% |
| | | | | | 82,18% |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Nama : Agung Ramos P Sinaga **Suku/Bangsa** : Batak/Indonesia
Pangkat/Nrp : Kompol/72030464 **Agama** : Kristen Protestan
Jabatan : Kasi Interdiksi LB **Status** : Kawin
Kesatuan : BNN
Tempat/tgl lhr : Jakarta 14-03-1972

II. Pendidikan :

| | | |
|-------------|------|--------------------------------|
| 1. SD | 1985 | 1. PAK ABRI TA 1998/1999 |
| 2. SMPN 154 | 1988 | 2. DIKMAPA POLRI TA 1999 |
| 3. SMAN 38 | 1991 | 3. DIKJUR IDENTIFIKASI TA 2002 |
| 4. FISIP UI | 1998 | 4. DIKJUR CYBER CRIME TA 2003 |
| | | 5. KURSUS KOMPUTER TA 2006 |

III. TMT Kepangkatan :

| | |
|------------------|------------------|
| 1. IPDA | 01 JULI 1999 |
| 2. IPTU | 01 JANUARI 2002 |
| 3. AKP | 01 JULI 2004 |
| 4. KOMPOL (KPLB) | 23 NOPEMBER 2005 |

V. Riwayat Jabatan :

| | |
|------------------|--|
| 1. 1999-2001 | Pa Siaga Ops Polda Bengkulu |
| 2. 2001-2002 | Pa Nit I Serse Umum Polda Bengkulu |
| 3. 2002-2003 | Kaurbin Ops Polres Bengkulu Selatan |
| 4. 2003-2003 | Kapolsek Nasal Polres Bengkulu Selatan |
| 5. 2003-2004 | Gadik Muda Pusdik Reskrim Megamendung |
| 6. 2004-2007 | Paur Ren Pusdik Reskrim Megamendung |
| 7. 2007-2010 | Kasubbid Operasi Lakhar BNN |
| 8. 2010-sekarang | Kasie Interdiksi LB |

VI. Riwayat Penugasan:

| | |
|---|---|
| 1. 15-04-2005 (Sprint Dir IV TP Narkoba Dan KT) | Penyidikan Kasus TP Narkoba di Seluruh Indonesia. |
| 2. 11-08-2005 (Sprint Kapolri) | Anggota Satgas Bom juga untuk menangani Kasus TP Korupsi, TP Penyalahgunaan BBM, TP balakan Kayu. |
| 3. 08-09-2005 (Sprint Kapolri) | Team Pemeriksa TP Minyak dan Gas Bersubsidi. |
| 4. 09-10-2007 (Sprint Kalakhar BNN) | Pengungkapan Clandestine Laboratory Di Batam. |

Jakarta 15 Juli 2011
Kasi Interdiksi LB BNN


Agung Ramos P Sinaga

