

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil wawancara dan studi dokumentasi, peneliti melakukan analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian, setelah melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang berkaitan terhadap kompetensi sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

##### 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

###### a) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Pekerjaan dibidang identifikasi memberikan kecocokan dan sesuai dengan yang diinginkan, karena pekerjaan ini bukan hanya mendukung penyelidikan dan penyidikan tindak pidana tetapi dalam hal pelayanan masyarakat.

###### b) Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau aktivitas tertentu dengan baik. Jenis keterampilan yang dimiliki oleh anggota identifikasi adalah olah TKP, pencarian, pengembangan dan perbandingan sidik jari, memberikan materi terkait identifikasi kepada dokter, fotografi kepolisian dan lain sebagainya, kondisi tersebut sudah sangat memadai.

###### c) Pengalaman

Pengalaman memainkan peran penting dalam membentuk pemahaman dan kemampuan seseorang. Pengalaman yang dimiliki oleh petugas identifikasi yaitu olah TKP, pengungkapan identitas mayat, operasi DVI, menjadi saksi di pengadilan dan lain-lain. Pengalaman tersebut membuat keahlian yang sudah dimiliki semakin bertambah.

###### d) Karakteristik Kepribadian

Kondisi karakteristik kepribadian petugas identifikasi berbeda-beda, tetapi masih terdapat kecocokan dengan pekerjaan identifikasi dan tidak menjadi penghambat dalam melaksanakan tugas identifikasi.

e) Motivasi

Pekerjaan pada bidang identifikasi sangat menantang terutama dalam rangka mendukung penegakan hukum, terdapat suatu kebanggaan dan kepuasan apabila suatu kasus dapat terungkap melalui metode *Scientific Crime Investigation (SCI)*.

f) Isu Emosional

Permasalahan yang secara khusus berkaitan dengan perasaan, reaksi emosional, atau kesejahteraan emosional individu atau kelompok, hal tersebut tidak menjadi hambatan/kendala dalam pelaksanaan tugas diidentifikasi. kondisi tersebut tidak berkaitan atau tidak ada hubungannya dengan kompetensi.

g) Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual yang berkaitan dengan latar belakang pendidikan, anggota identifikasi memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda-beda (SMA dan Sarjana), hal tersebut tidak menjadi suatu hambatan/kendala bagi anggota identifikasi dalam melaksanakan tugas, sehingga faktor ini tidak berkaitan atau tidak ada hubungannya dengan kompetensi.

h) Budaya Organisasi

Faktor ini memerlukan perhatian dan perbaikan karena budaya organisasi mencerminkan norma, nilai-nilai, dan praktik yang diadopsi oleh organisasi, dan ini dapat berdampak pada cara individu berperilaku, berinteraksi, dan bekerja. Kondisi saat ini gaya kepemimpinan, perhatian terhadap satuan kerja, penempatan petugas identifikasi tidak sesuai dengan kualitas, tidak adanya apresiasi/ penghargaan terhadap petugas identifikasi sehingga hal tersebut menimbulkan demotivasi pada anggota identifikasi.

Temuan lain saat penelitian:

Diluar faktor yang mempengaruhi kompetensi, temuan lain dilapangan saat penelitian yaitu belum efektifnya pemberian *reward* dan *punishmen* dan beban kerja fungsi Identifikasi di tingkat Polda dan Polres yang menjadi beban utama selain merangkap pekerjaan laboratorium lapangan. Berikutnya fakta-fakta studi dokumentasi terhadap Struktur

Organisasi Tata Kerja (SOTK) Identifikasi tingkat Polda dan Polres, bahwa struktur fungsi identifikasi dinilai sudah tidak relevan dengan kondisi dan situasi kebutuhan saat ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa:

- (a) Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2018 tanggal 21 September 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah harus direvisi dengan menjadikan Sie Identifikasi Polda menjadi satuan kerja dibawah Kapolda dan berubah nama menjadi Bidang Identifikasi dengan dipimpin oleh Kepala Bidang Identifikasi berpangkat Kombes Pol atau AKBP.
- (b) Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor harus direvisi urusan identifikasi menjadi satuan kerja sendiri langsung dibawah Kapolres dengan nama Satuan Identifikasi yang dipimpin oleh Kepala Satuan Identifikasi berpangkat AKP.

## **2. Strategi Peningkatan Kompetensi SDM**

- a. Perbaiki budaya organisasi melalui pembenahan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK) Identifikasi Kewilayahan tingkat Polda/ Polres berikut kepemimpinan.
- b. Pengembangan karir SDM, anggota identifikasi diberikan kesempatan untuk alih golongan melalui Sekolah Inspektur Polisi (SIP) atau Pendidikan Alih Golongan (PAG).
- c. Pengembangan kualitas SDM anggota Identifikasi melalui kegiatan pelatihan peningkatan kemampuan peralatan identifikasi kepada anggota identifikasi tingkat Polda sampai dengan Polres secara merata dan berkelanjutan.

## **B. Saran**

Saran dan rekomendasi untuk mewujudkan strategi peningkatan kemampuan sumber daya manusia dapat dijalankan maka saran dan rekomendasi yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- a. Pusinafis Bareskrim Polri membuat telaan staf kondisi identifikasi kewilayahan saat ini terkait dengan Struktur Organisasi Tata Kerja (SOTK), personel dan anggaran yang belum efektif dalam menjawab tantangan tugas Polri saat ini khususnya dibidang forensik, selanjutnya koordinasi dengan Karolemtala SRENA POLRI untuk memvalidasi struktur organisasinya baik di tingkat pusat maupun wilayah dan dibuat aturan terbaru/ revisi aturan PERPOL lama, serta membentuk kelompok kerja yang mengakomodir dan menyusun aturan terkait perubahan SOTK Identifikasi Kewilayahan tingkat Polda dan Polres .
- b. Pusinafis Bareskrim Polri berkolaborasi dengan Pusat Penelitian dan Pengembangan (PUSLITBANG) Polri melakukan penelitian/ turun ke satuan kerja Identifikasi Kewilayahan, untuk mengetahui secara langsung kondisi dinamika Identifikasi Kewilayahan saat ini, berbagai bidang (HTCK, SDM dan anggaran).
- c. Pusinafis Bareskrim Polri mengajukan setiap tahun sekali daftar anggota identifikasi yang berprestasi untuk mendapatkan penghargaan (HAR) kesempatan pengembangan karir alih golongan (Bintara ke Perwira) kepada SSDM POLRI melalui BARESKRIM POLRI untuk Sekolah Inspektur Polisi (SIP) atau Pendidikan Alih Golongan (PAG).
- d. Pusinafis Bareskrim Polri mengadakan pelatihan peralatan identifikasi secara berkelanjutan terhadap anggota Identifikasi Kewilayahan sampai dengan tingkat Polres secara merata dengan format pelatihan berkala dan per wilayah.
- e. Pusinafis Bareskrim Polri koordinasi dengan DIVHUBINTER POLRI, SOPS POLRI dan LEMDIKLAT POLRI terkait kerja sama kegiatan pelatihan/ peningkatan kualitas SDM dengan Kepolisian negara lain, khususnya dalam bidang forensik. Dalam pelaksanaan kegiatan tersebut, Pusinafis Bareskrim Polri melibatkan anggota identifikasi Kewilayahan secara merata dari tingkat Polda sampai Polres.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aulia, N., & Widodo, J. (2016). Pengaruh Pengalaman Mengajar dan Etos Kerja Terhadap Kompetensi Profesional Guru Produktif Pemasaran SMK Bisnis dan Manajemen di Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 5 (3).
- Chinnapong, P., Aujiropongpan, S., Koompai, S., Dowpiset, K., & Jiraphanumes, K. (2021). The Effect of Information Technology And Dynamic Capabilities on Human Resources Competencies and Innovative Performance. *ABAC Journal Vol 41 No 4*, pp. 198-223.
- Denhardt, R., & Denhardt, J. (2003). The new public service: An Approach to reform. *International Review of Public Administration*, 8(1), 3-10.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen SDM : Buku 1*. Jakarta: Indeks.
- Dewi, I., & Adda, H. W. (2023). Perubahan Struktur Organisasi sebagai upaya peningkatan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 055-063.
- Enunice S, H., Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee. (2019). Penilaian Kerja Pada Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53((9), 1689-99.
- Enunice S, H., Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee. (2019). Penilaian Kerja Pada Karyawan. *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9), 1689-99.
- Hariandja, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Karjadi. (1971). *Tindakan dan Penyidikan Pertama di Tempat Kejadian Perkara*. Bogor: Politea.
- Kasanuddin, M. (2011). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Pengelola Koperasi Terhadap Kinerja Koperasi Pondok Pesantren di Kabupaten Demak*. Semarang: Institute Agama Islam Negeri Walisongo.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Keban, Y. (2004). *Enam Dimensi Administrasi Publik (Konsep Teori dan Isu)*. Yogyakarta: Media.

- Kowal, B., Wlodarz, D., Brzychczy, E., & Klepka, A. (2022). Anaylis of Employees Competencies in the Context of Industry 4.0. <https://www.mdpi.com/journal/energies>, 15,7142.
- Kumari, J., & Kumar, J. (2023). Influence of Motivation on Teachers Job Performance. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10:158.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional : Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Malludou, A., Atherton, P., Chan, L., Frisch, N., Glegg, S., & Scarrow, G. (2018). Core Knowledge Translation Competencies: a scoping review. *BMC Health Services Research*, 18:502.
- Melliana, Sinulingga, S., Nasution, H., & Matondang, N. (2019). Impact Competence of Human Resources and Infrastructure in Logistics Performance Improvement. *1st International Conference on Industrial and Manufacturing Engineering*, 10.1088/1757-899X/505/1/012144.
- Miles, M., & Huberman, A. (1984). *Analisis Data Kualitatif Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi 1992*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moehersono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moehersono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi REvisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Narandzic, D., Spasojevic, I., Lolic Teodora, Stefanovic, D., & Ristic, S. (2021). Human Role, Competencies and skill in industry 4.0: Systematic Literature Review. *CECIIS*.
- Nasution, S. (1988). *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*. Bandung: Tarsiti.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Pramularso, E. Y. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugrah Jakarta. *Widya Cipta Vol II No 1*.

- Rachman, M. M. (2012). Pengaruh Kemampuan Intelektual, Pembelajaran Individual dan Internal Locus Of Control Terhadap Kompetensi dan Kinerja Dosen. *Majalah ekonomi*.
- Rahardjo, M. (2010). *Intelektual, Intelegasi, dan Perilaku Politik dan*. Bandung: Mizan.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Majuju Utara. e *Journal Katalogis Volume 4 Nomor 2*, 101-109.
- Rapika, S., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Intelektual Terhadap Kompetensi Guru di SMKN 3 Kota Bengkulu. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12 (2), 64-76.
- Robbins, P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayant. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Soetopo, M. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru. *Jurnal Stei Ekonomi*.
- Sofa, F. (1999). *Human Resource Development, Perspective, Roles and Practice Choice Business and Professional Publishing*. NWS: Warriewood.
- Spencer, L., & Spencer, S. (1993). *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada: John Willey & Sons, Inc.
- Sudarroji, D. R., Retnaningsih, L. E., & Rosa, N. N. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kompetensi Guru Taman Kanak-Kanak se-Kecamatan Mantup. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultan, F. M., Karuppannan, G., Nyoto, & Lestari, H. (2023). Exploring Prajnamitra Maitreya Buddhists School Pekanbaru: Do Leadership, Work

- Environment, and Organizational Culture Influence the teachers competence and work performance? *PLoS ONE*, 18(5).
- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Susana, D., Murniati, N. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru SMP Negeri Sub Rayon 02 Kabupaten Demak. *Orbith Vol. 18*, 287-300.
- Sutoto, D. (2004). *Dimensi Tingkat Kompetensi*.
- Sutra, D. (2012). Fungsi Kepolisian Sebagai Penyidik Utama: Studi Identifikasi Sidik Jari dalam Kasus Pidana. *Jurisprudence Vol 1 No 1*, 1-209.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syafiie, I. (2016). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ternikov, A. (2022). Soft and Hard Skills Identification: Insight from IT job advertisement in the CIS region. *Creative Commons CC-BY 4.0*, PeerJ Computer Science 8:e946 <https://doi.org/10.7717/peerj-cs.946>.
- Tuankotta, F. W., Mony, F., & Latuconsina, A. (2019). Analisis Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual dan Kecerdasan Intelektual Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Guru pada Pondok Pesantren Nadil Ulumuddiniyah Ory. *Jurnal Ilmu Ekonomi*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winanti, M. B. (2011). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Bidang Humaniora*.

## Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisiian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 tentang perubahan keempat atas Perkap Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.

Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Keplisian Sektor.

Peraturan Kapusinafis Bareskrim Polri Nomor 1 Tahun 2018 tentang Bantuan Teknis Sidik Jari dan Wajah.

Rencana Strategis Kepala Pusat Inafis Bareskrim Polri Nomor: Kep/17/III/2022/Pusinafis tanggal 7 Maret 2022 tentang Revisi Rencana Strategis Pusat Inafis Bareskrim Polri Tahun 2020-2024

Keputusan Kapusinafis Bareskrim Polri Nomor : Kep/35/XI/2017/ Pusinafis tentang Standar Kompetensi Kerja Khusus Pemeriksa Sidik Jari dan Pemeriksa Identifikasi Wajah.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. DATA PRIBADI

NAMA : Agung Rusdiana  
PANGKAT : Penata Muda TK I  
NIP : 198208282009121001  
TTL : Garut, 28 Agustus 1982  
JABATAN : Pamin Doksiri Biddaktium  
AGAMA : Islam  
STATUS : Kawin  
INSTANSI : Polri  
EMAIL : agung.rusdiana82@yahoo.com



### II. PENDIDIKAN UMUM

- |   |           |
|---|-----------|
| 1. SDN SARADAN, CIBATU, GARUT           | 1988-1994 |
| 2. SMPN 1 CIBATU, GARUT                 | 1994-1997 |
| 3. SMK KEMALA BHAYANGKARI 1 JAKARTA     | 1997-2000 |
| 4. POLITEKNIK MANUFAKTUR ASTRA, JAKARTA | 2000-2003 |
| 5. UNIVERSITAS BUDI LUHUR, JAKARTA      | 2011-2013 |

### III. RIWAYAT JABATAN

- |                             |      |
|-----------------------------|------|
| 1. Banum Urtu               | 2009 |
| 2. Banum Siskom Bag Sisinfo | 2016 |
| 3. Pamin Doksiri Biddaktium | 2019 |

## LAMPIRAN I SURAT IJIN PENELITIAN



### LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

Jl. Administrasi II Pejompongan, Jakarta Pusat 10260  
Telp. 5347085, 5328496, 5326396, Fax.53651793, 5329996  
Email : politeknik@stialan.ac.id, website : www.stialan.ac.id

Nomor : 1780/STIA 1.1/PPS.02.3  
Sifat : Biasa  
Lampiran : Proposal Tesis  
Hal : Permohonan Ijin Penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta

Jakarta, 18 Agustus 2023

Yth. Kapusinafis Bareskrim Polri  
Gedung Bareskrim Polri Awaloedin Djamin Lt. 14  
Jl. Trunojoyo 3 Kebayoran Baru, Jakarta Selatan

Bersama ini dengan hormat kami informasikan, bahwa salah satu mahasiswa kami:

Nama : Agung Rusdiana  
NPM : 2144021002  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur  
Judul Tesis : Analisis Kompetensi SDM dalam Penggunaan Alat Digitalisasi Administrasi Kepolisian (AK) 23 di Kepolisian Negara Republik Indonesia

akan melakukan penelitian dalam rangka penulisan Tesis di Instansi Bapak.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya Bapak berkenan memberi ijin dan membantu mahasiswa kami tersebut untuk mendapatkan bahan-bahan/data/informasi yang dibutuhkannya.

Demikian atas perkenan, bantuan dan kerjasama Bapak, kami ucapkan terima kasih.

a.n. Direktur

Direktur Bidang Akademik, NB

Df. Mala Sondang Silitonga, MA.

Tembusan:

1. Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta;
2. Kasie Identifikasi Polda DIY;
3. Kasie Identifikasi Polda Banten;
4. Kasie Identifikasi Polda Jawa Barat;
5. Kasie Identifikasi Polda Maluku;
6. Kaur Identifikasi Polres Metro Kota Depok;
7. Kaur Identifikasi Polresta Bandung;
8. Kaur Identifikasi Polres Cilegon;
9. Kaur Identifikasi Polres Maluku Tenggara;
10. Kaur/Sekjur Administrasi Publik;
11. Kaprodi/Sekprodi Magister Terapan.

## LAMPIRAN II SURAT TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Agung Rusdiana



MARKAS BESAR  
KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA  
BADAN RESEKRE KRIMINAL  
Jalan Trunojoyo 3, Kebayoran Baru, Jakarta 12110

Jakarta, 26 September 2023

Nomor : B/1743 /IX/DIK.2.6./2023/Bareskrim  
Klasifikasi: BIASA  
Lampiran : -  
Perihal : pemberitahuan telah melaksanakan  
penelitian.

Kepada

Yth. WAKIL DIREKTUR I BIDANG AKADEMIK  
POLITEKNIK STIA LAN

di

Jakarta

1. Rujukan:
  - a. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia;
  - b. Surat Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN Jakarta Nomor: 1780/STIA 1.1/PPS.02.3 tanggal 18 Agustus 2023 perihal permohonan ijin penelitian Mahasiswa Program Magister Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Sehubungan dengan rujukan tersebut di atas, dengan ini disampaikan kepada Wadir bahwa mahasiswa atas nama:

Nama : Agung Rusdiana;  
NPM : 2144021002;  
Jurusan : Administrasi Publik;  
Program Studi: Administrasi Pembangunan Negara;  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur.

telah melaksanakan penelitian tesis di Pusnafis Bareskrim Polri pada tanggal 18 Agustus s.d. 18 September 2023 yang berjudul "Analisis Kompetensi SDM dalam Penggunaan Alat Digitalisasi Administrasi Kepolisian (AK) 23 di Kepolisian Negara Republik Indonesia".
3. Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA BADAN RESEKRE KRIMINAL POLRI  
KAPUSNAFIS



MASHUDI STIKI, S.H., M.Hum.  
BRIGADIR JENDERAL POLISI

Tembusan:

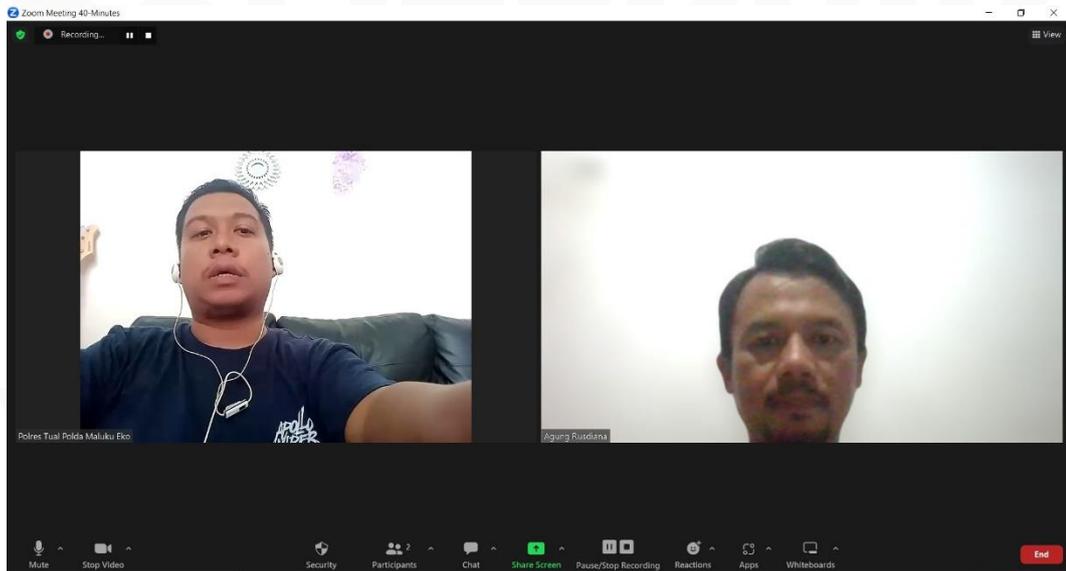
1. Kabareskrim Polri.
2. Direktur I Bidang Akademik Politeknik STIA LAN.

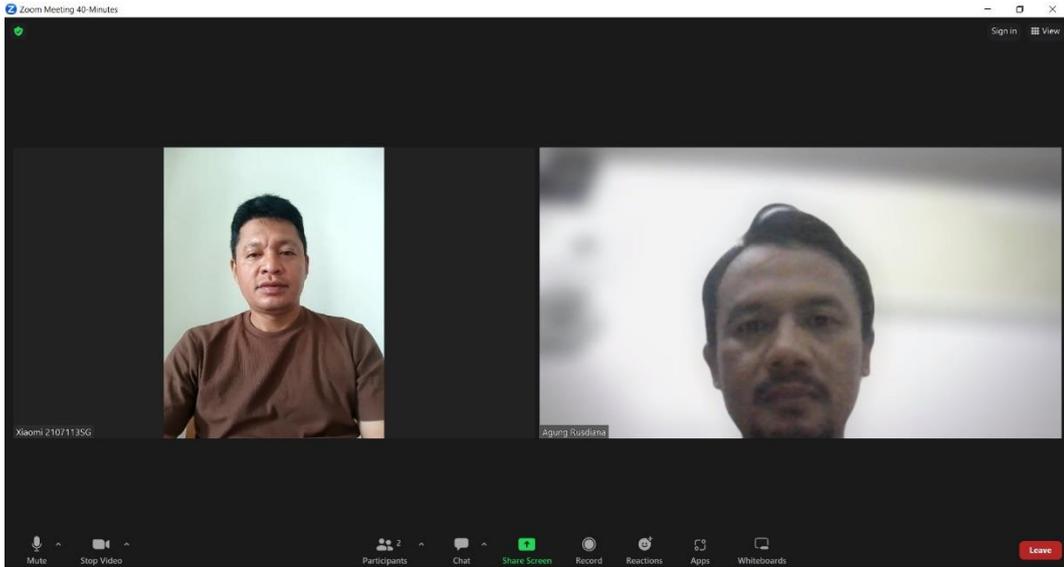
**LAMPIRAN III FOTO KEGIATAN WAWANCARA LAPANGAN**











#### LAMPIRAN IV INFORMAN KUNCI PENELITIAN

<b>NAMA</b>	<b>JABATAN</b>	<b>SUMBER INFORMASI</b>	<b>KODE</b>
Moh. Arifin, S.IK, MH	Kabag Sisinfo Pusinafis Bareskrim Polri	Informan	01
Dadang Arif Junianta, A.Md	Kasie Identifikasi Polda DI Yogyakarta	Informan	02
Mardison Sikumbang	Kasie Identifikasi Polda Banten	Informan	03
Abdul Aziz	Kepala Urusan Identifikasi Polres Metro Kota Depok	Informan	04
Fery Budianto	Ba Sie Identifikasi Polda Jabar	Informan	05
Ruli Rana Sisbarsyah Rivai	Kepala Urusan Identifikasi Polresta Bandung	Informan	06
Angga	Ba Sie Identifikasi Polda Banten	Informan	07
Yogi Wicaksono	Kepala Urusan Identifikasi Polres Cilegon	Informan	08
Zahman	Ba Sie Identifikasi Polda Maluku	Informan	09
Delvis Eko Prasetya	Kepala Urusan Identifikasi Polres Maluku Tenggara Barat	Informan	10
Rahmat Sarbin, ST	Kepala Unit Olah TKP Sie Identifikasi Polda Sulawesi Selatan	Informan	11

## LAMPIRAN V TRANSKRIP WAWANCARA INFORMAN

Faktor	Pertanyaan	Kode Informan	Jawaban
Keyakinan dan Nilai-Nilai	Apakah anda memiliki kemampuan dan keyakinan bahwa anda memilih pekerjaan yang anda pilih ini sudah sesuai/ cocok dengan anda, jelaskan?	<b>04</b>	jika ditanya terkait keyakinan disini, saya yakin disinilah sudah sesuai dengan yang saya inginkan, diidentifikasi lebih cenderung kita mencari bahasa kasarnya dari awal TKP itu yang sebelumnya gelap kita mencari petunjuk untuk membuat suatu perkara itu minimal ada sebuah titik terang, sehingga dapat saya simpulkan bahwa memilih pekerjaan ini sudah cocok dan yakin. Pekerjaan bidang identifikasi merupakan pekerjaan termasuk 2 unsur karena, unsur pertama kita disini buat saya pribadi namanya kita ada hubungan dengan mayat, disitu secara buat religi saya mempengaruhi sangat besar, karena dari sekian banyak TKP disitulah saya bisa mengambil sikap, oiya ada yang mengingatkan saya akan kematian, mulai dari pengalaman, teknologi, religi bahkan perjalanan hidup di identifikasi dibidang komplit,

		<b>05</b>	<p>Memilih pekerjaan di bidang Identifikasi sudah yakin karena saya di identifikasi dari tahun 2005 sehingga sudah merasa nyaman dan nyambung, banyak yang menawarkan untuk pindah dari bidang Identifikasi, tapi saya tetep bertahan, karena Identifikasi adalah bantuan teknis dan lain dengan penyidik tidak ada beban, tidak dikejar-kejar kasus, dalam pelaksanaan tugas fakta di TKP apapun hasil yang muncul sesuai dengan analisa, sudah dikasih ke penyidik dan beres pekerjaan dan tidak dibawa kerumah. Pekerjaan ini enak, buat sehari-sehari juga enak, karena kita sebagai ada yang disebut fisiologi TKP, bisa menentukan karakter pelaku, bisa mendapatkan fakta-fakta di TKP ditambah lagi sekarang ada teknologi yang maju,</p>
		<b>06</b>	<p>Saya masuk bergabung di pekerjaan bidang identifikasi tahun 2015, memang sudah keinginan saya karena memang ilmu sidik jari atau identifikasi itu sangat unik bagi saya, dimana disitu ada pengolahan tempat kejadian perkara (TKP), pengambilan sidik jari secara manual terhadap tersangka kemudian sehingga sekarang terdapat aplikasi baru yaitu digitalisasi AK23, kebetulan saya pernah mengikuti pelatihan alat tersebut sebanyak 2 kali, dan insya allah saya bisa mengoperasikan alat tersebut. Menurut saya memilih pekerjaan ini sudah sesuai dengan yakin dan cocok</p>

		<b>07</b>	Sudah sesuai dengan keinginan pekerjaan dan merasa nyaman
		<b>08</b>	Pekerjaan ini memang bukan sudah cocok lagi dan sudah tidak mau kemana-mana lagi, sudah ingin dilapangan dan pelayanan saja dan tidak mau dibelakang meja.
		<b>09</b>	Saya pribadi profesi yang sangat bagus bagi saya, tergantung pimpinan kita dikantor, yang sudah belajar semaksimal mungkin tiba-tiba pindah, tidak bisa dipertahankan lagi otomatis wawasan yang sudah diperoleh sia-sia. Berusaha semaksimal mungkin diidentifikasi dan mudah-mudahan aman disini.
		<b>10</b>	Saya merasa yakin bahwa pekerjaan yang untuk sekrang ini mempunyai nilai plus bagi saya bisa belajar untuk mengetahui sidik jari yang pernah saya pelajari dan explore dengan menggunakan alat digitlisai ak23,
	Bagaimana anda menilai pekerjaan tersebut?	<b>04</b>	sehingga pekerjaan ini menurut saya sangat penting dan berarti sekali bagi saya, dihubungkan dengan kompetensi yang sudah saya miliki, alhamdulillah selama ini jika memang ada beberapa kasus sudah banyak kita ungkap melalui sidik jari, hasil olah TKP
		<b>05</b>	Sangat penting dalam mendukung penyidikan dan penyelidikan tindak pidana
		<b>06</b>	pekerjaan identifikasi, khususnya dalam menangani tindak pidana sangat penting sekali karena kami dibidang olah TKP menentukan awal mula terjadinya tindak pidana sangat sekali

			penting karena berawal dari olah TKP, cara penanganan olah TKP kemudian mengecek TKP yang sehingga kita bisa menentukan apakah ini pidana atau bukan.
		<b>07</b>	Pekerjaan ini baik, pekerjaannya seperti kemanusiaan, dan benar-benar membantu dalam mendukung penyelidikan dan penyidikan terlebih seperti penemuan mayat, kita diminta untuk mencari identitasnya.
		<b>08</b>	Pekerjaan ini sangat penting karena membantu bukan hanya dalam penyelidikan dan penyidikan tetapi membantu masyarakat juga dalam mencari anggota keluarganya atau mengembalikan anggota keluarganya yang ditemukan atau kebanyakan daerah Cilegon "linglung", dengan menggunakan alat-alat identifikasi kita bisa mengembalikan kepada keluarganya
		<b>09</b>	Menurut saya pekerjaan diidentifikasi ini sangat bermanfaat membantu rekan-rekan yang membutuhkan untuk mungkin ada kasus sehingga dapat membantu
		<b>10</b>	Pekerjaan dibidang identifikasi krena saya sejak 2011 saya merasa nyaman artinya identifikasi sendiri membuat saya mengetahui ilmu identifikasi, walaupun ada kendala2 tetapi tidak mengurangi semangat saya kerja diidentifikasi. Pekerjaan ini sangat bagus cukup efisien dan penting dalam membantu tugas kepolisian
	Dihubungkan dengan kompetensi yang sudah anda miliki saat ini, bagaimana kemampuan dan keyakinan tersebut?	<b>04</b>	Jika dihubungkan dengan kompetensi insya allah, alhamdulillah selama ini jika memang ada beberapa kasus sudah banyak kita bisa unkap

			melalui sidik jari, hasil olah TKP, tetapi masih ada kendala balik lagi untuk masalah kompetensi jadi bukan hanya untuk regenerasi yang masih kurang.
		<b>05</b>	kaitannya dengan kompetensi saat ini merasa yakin hanya terdapat juga beberapa kendalanya
		<b>06</b>	Dihubungkan dengan kompetensi, keyakinan akan pekerjaan ini saya dapat mengaplikasikan pada alat tersebut, mengoperasikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Identifikasi.
		<b>07</b>	Sangat mempengaruhi terkait pelaksanaan tugas sangat membantu
		<b>08</b>	Terkait dihubungkan dengan kompetensi Sebelum ada kompetensi yang dimiliki, sebelumnya sudah seperti ini, hanya memang legalitas dikompetensi itu penting karena suatu saat kita dibutuhkan dalam persidangan untuk menjadi saksi yang ditanyakan pasti tentang kompetensi tersebut, legalitasnya itu, sehingga kemampuan dan keyakinan tersebut menjadikan tambah percaya diri
		<b>09</b>	Sangat yakin bahwa keyakinan tersebut sangat mendukung terhadap kompetensi yang saya miliki.
		<b>10</b>	Dihubungkan dengan kompetensi yang pernah saya pelajari hubungannya sangat erat petugas berani untuk bekerja kami karena kami sudah punya kompetensi dan secara legal mempunyai sertifikat kompetensi.

Keterampilan	Apakah keterampilan teknis atau keahlian yang anda kuasai saat ini?, apakah sudah membantu dalam pekerjaan anda akan kompetensi tersebut?	<b>04</b>	Keterampilan selama saya bertugas di Identifikasi yang pertama saya bisa mengolah TKP, mencari sidik jari maupun barang bukti terkait masalah misalkan jika memang kasus pencurian bisa menempatkan diri sebagai pelaku. Posisi diaman saat itu pelaku menyentuh barang atau suatu benda disitulah kita mencari sidik jari pelaku berpola pikir seolah-olah kita memasuki TKP sebagai pelaku. Alhamdulillah sangat membantu sekali. Memang kendalanya disini terkait masalah untuk dukungan dari satker masih minim.
		<b>05</b>	Keahlian yang dimiliki saat ini adalah sidik jari, fotografi kepolisian berikut alat alsus lainnya, olah TKP
		<b>06</b>	Keterampilan yang saya kuasai adalah pengolahan TKP karena saya memang banyak belajar dari olah TKP, cara penanganan, menyimpulkan TKP, kemudian menentukan orang mati apakah ini tindak pidana atau bukan sehingga saya disangkut pautkan dengan alat Digital AK23 untuk pencarian identitas pencarian sidik jari laten juga kita menggunakan, sehingga itu secara berurutan tupoksi tersebut harus dilaksanakan.alhamdulillah selama ini dengan adanya alat digital AK23, mambis sangat membantu dan itu sudah banyak pengungkapan identitas khususnya di Polresta Bandung namun sayangnya tidak di ekspos ke tingkat atas, Cuma hanya dikalangan kita dan disitu ada kepuasan tersendiri. Jika ada pengungkapan dilaporkan ke

			atas secara tertulis.
		<b>07</b>	Melakukan pengambilan sidik jari, mengoperasikan peralatan digital AK23 dan alat lainnya, melakukan perbandingan sidik jari, fotografi kepolisian, olah TKP. Sudah sangat membantu kompetensi tersebut dalam pekerjaan saya.
		<b>08</b>	Olah TKP, pemeriksaan sidik jari, dipercaya untuk memberikan materi kepada Dokter-Dokter muda di rumah sakit umum Cilegon, tiap bulan sekali diminta untuk memberikan materi tentang identifikasi dan sidik jari, timbal baliknya adalah percepatan laporan hasil visum, hasil autopsi. Kompetensi tersebut sangat membantu pelaksanaan tugas sehari-hari
		<b>09</b>	Saya masuk dari awal sampai dengan saat ini alhamdulillah sudah bisa merumus, mengoperasikan alat digitalisasi AK23, alhamdulillah bisa semuanya. Dengan kompetensi tersebut sangat membantu pekerjaan saya sebagai contoh membantu untuk mencari seseorang.
		<b>10</b>	Kemampuan teknis sangat membantu dalam setiap pekerjaan saya, sehingga saya bisa bekerja diidentifikasi dengan baik, dan melakukan nya sesuai dengan SOP yang telah diberikan oleh para senior maupun juknis yang diberikan dari Pusinafis. Kemampuan teknis yang saya miliki adalah mengoperasikan alat digitalisasi AK23, pemeriksaan sidik jari, wajah dan perumusan sidik jari, olah TKP

	<p>Kegiatan peningkatan dan kemampuan apa yang sudah anda ikuti?, apakah itu memberikan efek terhadap kompetensi yang anda miliki sekarang dan bermanfaat dengan pekerjaan anda?</p>	<p><b>04</b></p>	<p>Untuk peningkatan dan kemampuan yang jelas untuk pelatihan sudah mengikuti kegiatan tersebut 2010, mulai dari tingkat Polda ambil klasifikasi di Jepang dengan JICA yang terakhir kegiatan sertifikasi, termasuk pelatihan alat digital AK23. Kalo untuk memberi efek pasti karena disitu menambah ilmu dan pengetahuan saya sendiri terkait masalah pengembangan apalagi disini dengan dukungan alat-alat jadi menambah oiya bagaimana cara kita mendapatkan suatu petunjuk baru.</p>
		<p><b>05</b></p>	<p>Dihubungkan dengan kompetensi, keyakinan dan kemampuan tersebut sangat membantu, kegiatan katpuan yang pernah diikuti pelatihan fotografi kepolisian, pelatihan olah TKP, Pelatihan Daktium dan Daktikrim, uji kompetensi, dikjur, digitalisasi AK23, Uji Kompetensi, Sertifikasi Kompetensi dan pelatihan MMS dager faro dan mambis, apa yang sudah saya ikuti sangat membantu dalam pekerjaan bidang identifikasi.</p>
		<p><b>06</b></p>	<p>Kegiatan katpuan yang sudah diikuti tahun 2020 Dikjur Identifikasi, kemudian pelatiha Digital AK23 sebanyak 2 kali tahun 2016 dan 2017 di Jakarta, kemudian pelatiha olah TKP tahun 2013, pelatihan olah TKP Bersama BNPT, saya juga pernah mengungkap Bersama-sama olah TKP kasus keracunan saat di Polrestabes, kemudian olah TKP Bom TVone, Bom Buah Batu, Bom yang di Astanya Anyar. Sertifikasi kompetensi. Sebetulnya dengan semua yang tadi disebutkan sangat sekali berpengaruh yang awalnya saya</p>

			dalam pembuatan produk khususnya identifikasi, cara pemotretan, sehingga dengan adanya kegiatan katpuan yang sudah diikuti sudah bisa discover, dan uji kompetensi juga sangat membantu .
		<b>07</b>	Pelatihan perbandingan sidik jari, pelatihan fotopol, pelatihan digital AK23, dikjur identifikasi, sertifikasi kompetensi, uji kompetensi JICA. Sangat bermanfaat dan memberikan efek positif terhadap pekerjaan saat dilapangan.
		<b>08</b>	Pelatihan dari TPKP, olah TKp, pelatihan operator Digital AK23, Dikjur Identifikasi, Uji kompetensi JICA dan sertifikasi uji kompetensi. Sangat bermanfaat dan membantu, malah semakin percaya diri.
		<b>09</b>	Pelatihan digitalisasi AK23 tahun 2017, peralatan IPS, Dikjur Identifikasi, Uji Kompetensi JICA, peningkatan dan kemampuan tersebut sangat memberikan efek terhadap kompetensi saya.
		<b>10</b>	Yang pernah saya ikuti untuk pelatihan inafis portable system, digitalisasi AK23, dikjur identifikasi, sertifikasi kompetensi, uji kompetensi JICA, hal teresbut memberikan efek terhadap kompetensi dan bermanfaat dalam pekerjaan saya
	Dalam kegiatan pengukuran kompetensi anggota identifikasi, faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kompetensi sdm dan apakah faktor – faktor tersebut masuk dalam penilaian?	<b>11</b>	Terdapat pengukuran yaitu Skill, Knowledge dan Attitude ketiga hal ini paling penting, Asesor itu menilai seluruhnya dari ilmunya, prakteknya dan attitudenya, itu yang paling penting, jika belum memiliki ketiga itu belum kompeten

	<p>Apakah sudah dilakukan evaluasi terhadap Standar Kompetensi Khusus (SK3), khususnya untuk perekaman sidik jari secara elektronik?</p>	<p>11</p>	<p>Kedepan pasti ada karena kita ada penambahan aplikasi baru yang kedepannya sesuai dengan kebutuhan masyarakat kita adakan digitalisasi AK23 online, jadi itu belum masuk di SK3. Kedepan setelah diadakan pelatihan kita masukan dalam SK3 Digitalisasi AK23 online. Penting sekali untuk menguji kompetensi seseorang, tanpa ada SK3 kita tidak akan mengetahui parameter yang kita lakukan pengujian kompetensi seseorang, apakah dia kompeten atau tidak. Yang menjadi kesulitan dan hambatan saat pengujian hanya itu jaringan komunikasi, selain itu tidak ada, karena anggota yang tiap hari mengawaki dan dia mahir. Persyaratan untuk mengikuti uji kompetensi jelas, mempunyai sertifikat pelatihan digitalisasi AK23. Kemudian dia bertugas di fungsi identifikasi minimal 3 tahun berturut-turut, itu untuk latar pendidikan SMA, untuk latar belakang S1 minimal 1 tahun bertugas di identifikasi, berarti jelas bahwasannya dia sudah bisa dan mampu mengawaki. Karena pada dasarnya untuk menguji kompetensi itu peserta harus mahir dahulu. Seorang peserta uji kompetensi tidak memenuhi syarat pada saat belum mempunyai sertifikat pelatihan digitalisasi AK23 Pusinafis selalu memberikan pelatihan sebelum dilakukan uji kompetensi. Ada, uji kompetensi ini bukan satu bagian, tetapi meliputi 4 bagian, daktiloskopi umum, kriminal, fotopol dan AFIS. Khusus fotografi terpisah tetapi khusus sidik jari peserta</p>
--	--	-----------	--

			harus menguasai daktiloskopi umum, kriminal dan Afis. Yang membuat peserta tidak kompetensi itu adalah daktiloskopi kriminal yaitu tidak bisa membandingkan sidik jari dan tidak bisa merumus sidik jari.
Pengalaman	Pengalaman apa yang sudah anda miliki sekarang ini?, sudah berapa lama bekerja di bidang identifikasi?	<b>04</b>	Pengalaman sudah banyak ada pengalaman termasuk masalah dijadikan saksi dalam kasus yang pembunuhan supir sampai diperiksa sebagai saksi ahli dipengadilan. Berdinas dibidang identifikasi 15 tahun.
		<b>05</b>	Saya sudah bekerja selama 16 tahun dan pengalaman itu banyak terutama dalam kasus-kasus pembunuhan, yang terbaru pada saat kasus pembunuhan di Tasikmalaya, korban orang tasik pelaku orang WNA, kasus pengeroyokan
		<b>06</b>	Pengalaman diidentifikasi selama 18 tahun, untuk melanglang buana selama diidentifikasi kebanyakan di Polrestabes, banyak kasus juga, seperti kasus anak meninggal sama bapaknya yang dimasukkan kedalam tandon air, TKP perempuan diperkosa juga pernah, selama ini banyak pengalaman tersebut.
		<b>07</b>	Pengalaman melakukan perbandingan sidik jari pada saat satgas mafia tanah dalam rangka membantu untuk pengungkapan kasus pemalsuan dokumen. Saya sudah 9 tahun bekerja diidentifikasi.
		<b>08</b>	Pengalaman diidentifikasi hampir semuanya, kalau ditanya itu saat dikirim ke bantuan kemanusiaan ketika kejadian tsunami Banten, ada kepuasan atas pengungkapan identitas

			korban tsunami tersebut, total dari 263 korban yang berhasil teridentifikasi oleh 252 teridentifikasi dengan alat Identifikasi. Bertugas diidentifikasi sejak tahun 2015
		<b>09</b>	Pengalaman kita sudah mengungkap identitas melalui sidik jari laten kasus pembunuhan di pulau buru. Saya sudah 7 tahun berdinasi diidentifikasi.
		<b>10</b>	Pengalaman saya yaitu mengungkap korban tenggelam menggunakan pencocokan wajah dengan menggunakan alat IPS, untuk TKP kebanyakan karena kota kecil sehingga jarang kami menggunakan pengungkapan melalui sidik jari, karena kota kecil sehingga dapat diketahui tetapi dalam pelayanan kami menggunakan digitalisasi AK23 untuk melakukan pemotretan tersangka dan perekaman sidik jari Masyarakat untuk kepengurusan SKCK. Saya diidentifikasi dari tahun 2011
	Apakah pengalaman yang sekarang ini sudah memadai/ cukup kompeten?	<b>04</b>	pengalaman sampai ini sudah memadai dan cukup
		<b>05</b>	Sudah sangat memadai tapi makin kesini kejahatan makin meningkat tinggi, jadi banyak modus-modusnya
		<b>06</b>	Cukup memadai
		<b>07</b>	Sudah memadai
		<b>08</b>	Masih kurang

		<b>09</b>	Belum memadai
		<b>10</b>	Sejauh ini belum memadai dengan tujuan bahwa bekerja diidentifikasi bahwa pengungkapan itu melalui sidik jari dan wajah
	Apakah anda masih merasa kekurangan dengan pengalaman tersebut dalam pelaksanaan tugas	<b>04</b>	Mengenai pengalaman, yang namanya kita masih proses belajar juga kalau ditanya pengalaman buat saya pribadi masih dibilang cukup ya cukup tapi tetep harus ditingkatkan
		<b>05</b>	Masih banyak yang kurang terutama dalam hal-hal kasus pembunuhan, kebanyakan dengan modus-modus terbaru, dari pengalaman-pengalaman tersebut menjadikan makin bertambah
		<b>06</b>	Dari pengalaman yang tadi, kalau bisa saya ingin dapat lagi pengalaman, ingin menambah ilmu salah satunya melalui pengalaman.
		<b>07</b>	Masih merasa kekurangan, dan harus ditingkatkan kembali, pengalaman harus ditambah
		<b>08</b>	Karena setiap TKP belajar, ada penemuan mayat belajar dan terus belajar dari setiap pengalaman tersebut.
		<b>09</b>	Pengalaman tersebut menurut saya harus ditingkatkan kembali kedepannya seperti apa dan itu suatu keharusan bagi saya.
		<b>10</b>	Masih mengalami kekurangan dan perlu ditingkatkan terus

	Apakah pengalaman tersebut mempengaruhi kompetensi yang anda miliki saat ini?	<b>04</b>	Sangat mempengaruhi pengalaman itu menjadi dapat membuat kita semakin yakin bisa menentukan segala sesuatu nanti disaat di TKP terkadang dibeberapa pengalaman akan menambah pengetahuan dan ilmu baru.
		<b>05</b>	sangat mempengaruhi,
		<b>06</b>	Sangat berpengaruh, alhamdulillah dengan saya memiliki uji kompetensi, pengalaman sangat membantu, karena memang kembali lg ke jam terbang. Mungkin orang pun, karena seperti kasus cianjur, bukan sembarang orang, karena dituntut harus dengan spirit yang kuat, mental yang kuat, ditambah pengalaman-pengalaman dan uji kompetensi tersebut sangat dibutuhkan, akhirnya menjadi sangat mumpuni
		<b>07</b>	Sangat mempengaruhi, karena dengan pengalaman tersebut kompetensi menjadi bertambah.
		<b>08</b>	Iya, tapi itu bukan menjadi suatu patokan karena pengalaman yang kemarin ternyata ada lagi dan ternyata bukan hanya itu saja kaya misalnya ciri-ciri orang tenggelam, ciri-ciri orang gantung diri, ciri-ciri orang digantung disitu kita kadang suka terkecoh, makanya belajar lagi dan belajar lagi
		<b>09</b>	Sangat mempengaruhi, karena dengan pengalaman kompetensi kita akan bertambah
		<b>10</b>	Sangat mempengaruhi terhadap kompetensi yang sudah saya miliki, harus lebih banyak lagi belajar dalam meningkatkan kompetensi saya

Karakteristik Kepribadian	Bisa anda jelaskan bagaimana karakteristik kepribadian anda?	<b>04</b>	Tekait mengenai karakteristik kepribadian saya tidak bisa karena yang menilai pribadi saya pasti orang lain, yang jelas saya berusaha semaksimal mungkin apa yang bisa saya lakukan yang terbaik aja.
		<b>05</b>	Kepribadian saya dalam tugas terkadang pimpinan buru-buru, inginnya kerja itu santai tapi maksimal. Lebih teliti kerja sama
		<b>06</b>	Saya orangnya dalam hal pekerjaan lebih ngotot karena pekerjaan sebagai prioritas saya karena tidak mau pekerjaan itu tertunda, jadi kalau bisa saat ini pun harus selesaidan berhasil Saya tipikal cepet pemarah, lebih mementingkan temen, karena nomor 1, saya tidak bisa bekerja sendiri dan kita harus bekerja sama.
		<b>07</b>	Baik bisa membantu rekan-rekan, kerjasama, kerjakeras, teliti dalam pekerjaan
		<b>08</b>	Kepribadian saya itu santai, cuek kadang tempramen, untuk pekerjaan kalo dibilang totalitas tidak juga, apalagi saat ini, kalau dahulu iya.
		<b>09</b>	Saya termasuk orang baik, masalah pekerjaan harus rajin dan berkomitmen
		<b>10</b>	Saya sendiri sikap dan kepribadian, kalau belum tahu dan kenal dekat saya orangnya cepat minder gampang menyerah, tapi mau belajar.. dilingkungan kerja karena harus mengenal, sehingga itu tidak menjadi masalah. Tetapi apabila orang itu mau belajar dari orang yang lebih dari saya, saya merasa jadi minder

	Apakah kepribadian tersebut cocok dengan pekerjaan anda saat ini atau justru ada hambatan (menjadi penghambat)?	<b>04</b>	Untuk kepribadian saat ini insya allah cocok
		<b>05</b>	Sangat cocok dengan bidang pekerjaan tidak ada hambatan
		<b>06</b>	Sebetulnya balance, kalo dibilang cocok juga engga di bilang engga juga cocok karena memang ada waktu-waktu tertentu harus nge-push rekan-rekan, dan disitu saya harus keluarin emosi saya, tapi itu dalam hal memberikan motivasi
		<b>07</b>	Sangat cocok, karena identifikasi itu ada unsur ketelitian dan kerjasama
		<b>08</b>	Masih cocok dengan pekerjaan bidang identifikasi
		<b>09</b>	Kepribadian tersebut sangat cocok dengan pekerjaan saat ini.
		<b>10</b>	Tidak ada hambatan, dimanapun kita berada harus menyesuaikan dengan pekerjaan kita
	Apakah kepribadian tersebut mempengaruhi terhadap kompetensi anda?	<b>04</b>	Sangat mempengaruhi, karena kembali lagi semua kompetensi ataupun pengalaman pasti sangat berpengaruh kepada kepribadian kita
		<b>05</b>	Tidak mempengaruhi, tetapi berjalan seperti biasanya
		<b>06</b>	Tidak, karena sebetulnya emosi itu bisa dibangun untuk motivasi saya sendiri, karena dengan adanya minimal keinginan tahu terus rasa yang ingin lebih tahu sehingga munculah itu yaitu saya bisa ikut pelatihan, kejuruan. Jadi pengalaman juga buat saya.

		<b>07</b>	Mempengaruhi sekali
		<b>08</b>	Tidak mempengaruhi
		<b>09</b>	Tidak mempengaruhi
		<b>10</b>	Kepribadian tersebut tidak mempengaruhi
Motivasi	apa yang menjadi motivasi anda untuk bertugas di Identifikasi?, semangat kerja karena apa ?	<b>04</b>	Motivasi saya dibidang identifikasi pertama disini saya kerja berdasarkan hati nurani, kalau misalkan ada ke TKP dengan segala macam yang pertama mayat atau pembunuhan segala macam kita mencari ibadah amal ibadah dahulu yang kedua masalah pengungkapan disitulah ada kepuasan bathin. Semangat kerja ya itu kalau misalkan kita dapat pengungkapan suatu kasus ada kepuasan bathin yang luar biasa
		<b>05</b>	Motivasi sebagai bantuan teknis yang professional, semangat kerjanya karena tugas diidentifikasi sangat menantang dalam rangka penegakan hukum
		<b>06</b>	motivasi saya adalah rasa ingin tahu yang besar jika ada suatu kasus yang tidak terpecahkan, ya saya harus cari tahu bagaimana biar itu terungkap. Jadi keinginan yang sangat tinggi. Suatu kebanggaan kalau saya bisa mengungkap suatu TKP, dan itu menjadi kepuasan diri sendiri.
		<b>07</b>	Ingin menambah ilmu dan pengalaman tentang pekerjaan identifikasi. Menjadi suatu kebanggaan apabila dapat membantu penyelidikan dan penyidikan. Apalagi jika ada penemuan mayat

			dan dapat mengungkap identitas mayat tersebut.
		<b>08</b>	Motivasi yang pertama adalah ibadah yang kedua kita membantu institusi untuk dalam hal pengungkapan penyelidikan dan penyidikan kasus-kasus yang menonjol terutama yang terakhir itu membantu mengembalikan misalnya jenazah atau orang hilang kepada keluarganya. Terdapat kepuasan disaat bisa membantu masyarakat. Semangat kerja karena ibadah.
		<b>09</b>	Yang pertama saya ingin mengetahui seperti apa identifikasi itu dan apa saja yang ada di identifikasi, mudah2an kedepannya saya ada sesuatu yang bisa dicapai. Karena dituntut semua pemohon sangat membutuhkan, sehingga semangat kerjanya ingin membantu pemohon. Bagaimana rasanya mereka sangat membutuhkan untuk mencari pekerjaan dll
		<b>10</b>	Motivasi saya saya sering nonton film mengenai pengungkapan2, dari film itu menjadi motivasi untuk saya membantu mengungkap suatu perkara melalui sidik jari dan wajah, disatu sisi saya melihat senior banyak mengungkap kasus melalui sidik jari dan wajah, itu juga menjadi salah satu motivasi dan pembelajaran saya juga. Semangat kerjanya diidentifikasi ilmu yang jarang dan unit sehingga saya lebih bersemangat bekerja diidentifikasi, tidak semua orang mau kerja diidentifikasi.
	Apakah motivasi itu menjadikan anda untuk mengembangkan kompetensi?	<b>04</b>	Siap, pasti motivasi itu untuk berkembang

		<b>05</b>	Menjadikan saya untuk mengembangkan kompetensi yang sudah saya miliki
		<b>06</b>	Bisa mengembangkan, karena rasa ingin tahu tadi sehingga menumbulka saya untuk pengalaman apalagi yang harus saya dapatkan lagi.
		<b>07</b>	Sangat mempengaruhi dan tetap ada keinginan untuk mengembangkan kompetensi yang sudah ada.
		<b>08</b>	Pasti. Apabila tidak ada semangat itu jangankan untuk mengembangkan untuk berpikir saja mungkin malas.
		<b>09</b>	Motivasi tersebut menjadikan saya untuk lebih mengembangkan kompetensi yang sudah saya miliki.
		<b>10</b>	Dengan motivasi tersebut membuat saya untuk mengembangkan kompetensi yang selama ini dianggap masih kurang
	Apakah secara positif berhubungan dengan kinerja anda saat ini?	<b>04</b>	Insyallah berhubungan
		<b>05</b>	Berhubungan
		<b>06</b>	Sangat berpengaruh,
		<b>07</b>	Berhubungan, contohnya dalam pengambilan sidik jari pemohon menggunakan alat digital AK23
		<b>08</b>	Pasti berhubungan
		<b>09</b>	Sangat berhubungan dengan kinerja saya. Karena penyidik belum tentu seperti saya, tapi saya bisa seperti mereka.

		<b>10</b>	Sangat berhubungan
Isu Emosional	Apakah yang menurut anda hal yang memalukan, apakah jika mempunyai kesalahan, mempunyai kompetensi rendah?, bagaimana jika dihubungkan dengan kompetensi anda saat ini, apakah berpengaruh?	<b>04</b>	Terkait masalah kesalahan namanya manusia pasti pernah berbuat salah, tapi kembali lagi jika memang kesalahan itu sudah diperbuat belajarlh dari kesalahan itu supaya kedepan tidak ada kesalahan lagi, satu lagi mengenai kompetensi rendah tidak ada namanya manusia itu yang tidak bisa jika bener-bener mau belajar. Hal tersebut sangat tidak mempengaruhi akan kompetensi yang saya miliki
		<b>05</b>	Menurut saya hal yang memalukan adalah mempunyai kesalahan, atau jika memiliki kompetensi rendah terkadang memiliki rasa malu. Dihubungkan dengan kompetensi, ini tidak berpengaruh
		<b>06</b>	Yang memalukan itu kita, jika ada suatu kejadian kita tidak bisa / tidak mau atau tidak berupaya untuk melakukan yang terbaik. Kompetensi rendah bisa dibangun, bagaimana kitanya jika ingin tahu pengen bisa, pasti akan berubah. Jika dihubungkan dengan kompetensi sangat jauh sekali tapi kembali lagi rasa ingin tahu kita, rasa ingin bekerja, itu seimbang dengan upacara yang sudah kita lakukan.
		<b>07</b>	Tidak memalukan karena keduanya masih bisa diperbaiki dan menjadi pelajaran untuk dikembangkan lagi. Tidak Berpengaruh dengan kompetensi saat ini

		<b>08</b>	Kesalahan tersebut adalah sesuatu hal yang tidak memalukan melainkan suatu hal yang bisa diperbaiki karena kita bisa belajar dari kesalahan tersebut, sedangkan kompetensi rendah suatu hal yang bisa dikembangkan jadi keduanya menurut saya bukan suatu hal yang memalukan. Hal tersebut tidak mempengaruhi terhadap kompetensi yang sudah saya miliki saat ini
		<b>09</b>	Bagi saya tidak memalukan karena dari kesalahan tersebut kedepannya kita harus belajar kembali. Memiliki kompetensi rendah tidak menjadi masalah karena masih dalam proses pembelajaran ada hal-hal yang harus dipelajari. Tidak mempengaruhi dengan kompetensi saya saat ini.
		<b>10</b>	Sudah pasti kesalahan pasti ada sebagai manusia dapat menurunkan motivasi saya Contoh olah TKP tidak sempurna sehingga saya mungkin aga down atau barang bukti yang belum saya angkat tapi itu berhubungan dengan TP tersebut. Kompetensi rendah itu memalukan/minder. Tidak berpengaruh
Kemampuan Intelektual	Pendidikan apa yang sudah anda miliki?	<b>04</b>	Pendidikan saat ini S1 hukum lulus tahun 2011.
		<b>05</b>	Pendidikan yang saya peroleh adalah SMA
		<b>06</b>	Pendidikan saya saat ini S1, Hukum tahun 2009, dengan kuliah latar belakang tersebut ada kecocokan.
		<b>07</b>	Pendidikan akhir saya S1 Hukum

		<b>08</b>	Pendidikan forman yang saya miliki STM kemudian pendidikan Bintara Polri
		<b>09</b>	Pendidikan saya hanya SMA
		<b>10</b>	Saya berpendidikan SMA
	Apakah pendidikan tersebut memberikan pengaruh terhadap kompetensi anda?	<b>04</b>	Untuk pendidikan ke kompetensi kalau buat saya pribadi tidak berpengaruh, karena begini disini kompetensi saya kan hanya dapat dari pengalaman.
		<b>05</b>	Tidak berpengaruh, karena kompetensi bisa ditingkatkan diluar pendidikan yang riraih
		<b>06</b>	Tidak Berpengaruh, mendapat pengalaman, kita lebih terpacu kembali.
		<b>07</b>	Tidak Mempengaruhi dengan kompetensi.
		<b>08</b>	Tidak memberikan pengaruh, karena semuanya bisa diperbaiki dan dibentuk kembali
		<b>09</b>	Bagi saya itu tidak mempengaruhi karena kompetensi tersebut tidak hanya didapat dari pendidikan formal.
		<b>10</b>	Tidak ada pengaruhnya, walaupun hanya SMA yang Namanya harus pengembangan kompetensi tetap harus di laksanakan dan ditingkatkan.
Budaya Organisasi	Bagaimana budaya organisasi ditempat tugas anda, jelaskan!, apakah mendukung pelaksanaan tugas anda ?	<b>02</b>	Organisasi identifikasi dilingkup Polda struktural dibawah Ditreskrimum untuk personel sesuai struktur jumlahnya ada 22 personel yang meliputi 1 kasie Ident, 3 Jabatan Kanit, 6 jabatan Panit dan 8 jabatan Bintara setara dengan Bintara operasional. Untuk di Polda DIY jumlahnya 12

		<p>personel diduduki 1 Kasi, 1 Jabatan Kanit, 6 Jabatan Panit dan 8 jabatan Ba operasional identifikasi.</p> <p>Untuk pelaksanaan tugas dipimpin oleh Kasie Ident memerintahkan anggota dibawahnya selaku petugas operasional itu melaksanakan kegiatan-kegiatan berkaitan dengan tugas pokok fungsi dari identifikasi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berkaitan dengan Pelayanan publik/ pelayanan masyarakat berkaitan dengan sidik jari, rumus sidik jari dan pelayanan terhadap kegiatan ke penyidikan itu pengambilan sidik jari tersangka</li> <li>2. Berkaitan dengan Olah TKP, olah TKP dilakukan sama personel identifikasi yang diluar tugas dari pelayanan melaksanakan tugas-tugas operasional yaitu olah TKP</li> </ol> <p>Sebagai unsur pembina teknis yang mana sie identifikasi yang dipimpin oleh Kasie Ident itu dibawah langsung Ditreskrim, jadi semua kegiatan yang berkaitan dengan tupoksi Identifikasi yaitu pengambil keputusan apabila ada kejadian yang memang sangat urgensi dilakukan oleh Kasie Ident dengan pertanggung jawaban di emban oleh Dirreskrim. Berkaitan dengan laporan, laporan-laporan kegiatan dilaporkan keatas yang mana sampai dengan jajaran Kapolda, berkaitan dengan kegiatan-kegiatan yang tadi disampaikan sifatnya urgensi. Untuk kegiatan-kegiatan olah TKP yang tingkat pidananya ringan seperti curas dan curat laporan</p>
--	--	--

			kegiatan hanya sampai dengan Dirreskrim, yang mana sama beliau nanti oleh beliau dibuat laporan sampai ke atas juga.
		<b>03</b>	<p>Dalam bidang identifikasi hubungan budaya kami sudah memiliki kekeluargaan yang lebih kuat, kami dalam hal ini saling mengingatkan, diawali kegiatan bisa terlaksana dengan baik berawal dari komunikasi. Awal komunikasi itu kita buka dari jaringan handphone, kenapa posisi kita tidak akan selalu dalam ruangan tapi bila komunikasi kita sudah berjalan apapun kegiatan satu pintu apabila ada kejadian kita cukup dengan menggukan grup, dalam artian kami membuat grup inafis untuk di reskrim Polda Banten, baru ada juga reskrim inafis untuk jajaran Polda Banten. Dalam ditreskrium Polda Banten itu memberitahu apabila kita ada kegiatan pelayanan , dan akan disikapi oleh anggota, karena anggota itu tidak selalu didalam ruangan, mungkin ada sedang keluar tetapi monitor dan keluarpun tidak akan jauh tapi sewaktu-waktu kita butuhkan. Selain itu juga kegiatan kita sudah berjalan dengan baik tidak ada kegiatan ini yang bisa diambil keputusan oleh anggota, tetap berjenjang sesuai dengan SOP, kami mempunyai dasar SOP jg. Karena matahari kami satu yaitu Dirkrim, jadi apabila ada kegiatan kami. Induk kami kepada Dirreskrim, oleh karenanya sesuai dengan keputusan yang ada dikami berjenjang sampai dengan Dirreskrim, tidak semudah yang dibayangkan dalam artian kita</p>

		<p>ada kegiatan kita ambil, diluar daripada itu juga kami sebagai pelayan, dalam hal ini bukan hanya olah TKP, tapi pelayanan dalam rangka membackup kegiatan daripada intel, yaitu pelayanan SKCK. Yang mana kita sudah bekerja dengan baik dalam artian memberikan suatu usaha amal ibadah kita buat masyarakat, budaya kita yaitu melayani daripada masyarakat, bisa kita membuat masyarakat lebih nyaman, bisa memberikan suatu usaha buat masyarakat itu sendiri, contoh orang membuat SKCK. Pemohon SKCK tanpa ada sidik jari tidak akan bisa melayani, oleh karena nya itu wujud kami bekerja ikhlas disini, diawali kerjaan kami ikhlas. Kami tidak memungut biaya tapi pelayanan kami itu membuktikan itulah yang mengantarkan orang bisa bekerja supaya bisa menafkahi orang banyak oleh karenanya disitulah identifikasi jiwa saya sebagai orang identifikasi</p> <p>Kalo ada kejadian disini kita tetap dibawah pimpinan Direskrimum kita bergerak melaksanakan tugas ke lapangan, ada kegiatan yang harus kita turun harus dipertanggungjawabkan berdasarkan SOP, tanpa surat perintah kami tidak akan keluar, kenapa inilah penanggung jawab apabila kami kelapangan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan siapa yang bertanggung jawab, tapi apabila sebaliknya itulah penyelamat kami dalam melaksanakan tugas.</p> <p>Dimanapun mungkin saya sudah menyampaikan,</p>
--	---	---

			<p>kita bisa menghargai orang lain, orang lain belum tentu menghargai kita intinya. Bagaimana sya sudah menyampaikan pada saat rakernis, kita itu orang ident bagaimana telur mata sapi, yang punya telur adalah ayam, yang punya nama adalah sapi. Pada waktu bekerja itu ident, sedangkan pada waktu nama baiknya adalah penyidik, disitulah seperti kacang lupa pada kulitnya, tapi kita tetap menghargai bahwa direktorat adlah bapak kita. Adapun perhatian sama dengan yang saya sampaikan kita pada waktunya dibutuhkan , diminta mau siang, sore atau malam, setelah dia diberi ya mungkin lah kacang lupa kulitnya. Apakah identifikasi itu dilirik, tidak.</p> <p>Dalam hal mendukung pelaksanaan tugas, hal tersebut insya allah masih mendukung pelaksanaan tugas, kami tidak merasa keberatan, ada kejadian kami tetep turun dalam rangka mendukung tugas termasuk anggota apabila diperintah tidak pernah mengeluh, karena kiblat km adalah pa kasie, jika kasie sudah menyerah bubar, tapi jika masih mampu laksanakan tugas dengan baik</p>
		<b>01</b>	
	Seperti apa komunikasi yang terjadi ditempat tugas anda?, apakah ada kecenderungan untuk berkomunikasi secara terbuka dan transparan atau tertutup?	<b>02</b>	<p>Untuk komunikasi berkaitan dengan kerja, itu antara kasie ident dengan pimpinan keatas ada 2 kepentingan, satu yang memang tidak bisa diketahui oleh anggota dan satu lagi sesuai dengan arahan dari pimpinan diatas kasie ident juga ada yang bisa diketahui oleh anggota</p>

			dibawah kasie ident, untuk komunikasi dari Kasie Ident ke anggota selama ini baik dan lancar baik komunikasi dalam kegiatan harian atau dalam kegiatan bantuan teknis yang diperintahkan kepada anggota
		<b>03</b>	Komunikasi dilakukan secara terbuka dan kekeluargaan.
	Bagaimana hubungan antara rekan kerja?, apakah ada budaya kerja sama atau kompetisi?	<b>02</b>	Jadi diidentifikasi Polda DIY ini kami memberikan budaya saling mengisi, karena kegiatan daripada identifikasi itu sangat berpengaruh dengan kegiatan ilmu keahlian, jadi selama ini anggota ident polda DIY komunikasinya berjalan saling mengisi
		<b>03</b>	Yang kedua bagaimana antara saya sebagai kasi terhadap bawahan, nt bisa diertanyakan lebih dalam, karena menciptakan kekeluargaan itu tidak mudah, disini saya selaku bapak, selaku abang, selaku kakak, selaku teman dan selaku sodara, inilah identifikasi Polda Banten baik itu didalam Poldanya sendiri maupun dengan jajaran, maka apabila ada anggota yang bermasalah jangan sampai ditegur sama orang lain , tolong datang keruangan saya ceritakan apa permasalahannya. Maka jiwa kekeluargaannya lebih tinggi. Untuk kenyamanan dalam hubungan kerja anggota insya allah.
	Bagaimana pengambilan keputusan yang dilakukan?, apakah terdapat otoritas sentral atau lebih banyak partisipasi dan pengambilan keputusan berbasis tim?	<b>02</b>	Pengambilan keputusan tetap menyatu kepada pimpinan yaitu Kasie Ident, tapi apabila ada suatu hal yang memang itu urgent dan harus dilakukan keputusan pada saat itu berkaitan dengan

			pengolahan TKP yang mana tindak pidananya memang sangat besar, pengambilan keputusan dilakukan oleh yang diberi tanggung jawab pada waktu memimpin olah TKP
		<b>03</b>	Alhamdulillah mengenai pengambilan keputusan disini kita tetap bersama-sama, kenapa karena ini kerjaan kita itu yang sangat-sangat signifikan, produknya kan identik dan non identik juga terasa oleh karena kami teliti, untuk mendukung sikap itu saya bekerja sama dengan para Kanit, berjenjang, kanit sudah yakin maka saya akan saya putuskan, itu lah yang lakukan, karena pertanggungjawaban kita kepada tingkat atas yang akan menggunakan.
	Bagaimana organisasi merespon kesalahan dan kegagalan?, apakah langsung diberikan punishment atau ada pendekatan pembelajaran dari kesalahan?	<b>02</b>	Berkaitan dengan kegiatan-kegiatan dilapangan apabila terjadi kesalahan dalam tindak lanjut ataupun tindakan dalam pengolahan itu tetep mengutamakan budaya saling mengingatkan dan tidak ada tindakan lebih dari itu karena kegiatan-kegiatan dilapangan ini sifatnya kebersamaan jadi kesalahan daripada anggota itu nanti untuk bahan evaluasi kegiatan yang berikutnya, akan tetapi berkaitan dengan kesalahan anggota yang sangat fatal diluar dari kegiatan identifikasi itu dari pimpinan pasti akan memberikan teguran ataupun hukuman lanjut.
		<b>03</b>	Jika ada kesalahan selalu mengajak dimana letak kesalahan, kita pelajari jangan merasakan dia itu salah, karena kesalahan itu pada pimpinan itu sendiri, tidak bisa eh kmu ko seperti ini, jangan seperti itu. Kita saling sharing kepa senior yang

			sudah mengalami, kita berbagi tidak bisa kita langsung itu salah.
	Budaya organisasi ini apakah mempengaruhi kompetensi anda?	<b>02</b>	selama ini Polda DIY memang memberikan budaya kebersamaan jadi alhamdulillah untuk kegiatan-kegiatan dari fungsi identifikasi sekarang ini sudah diakui sampai dengan level atas, dalam hal ini Kapolda karena beberapa kasus-kasus atensi yang diberikan oleh pimpinan bisa terungkap dengan ilmu identifikasi, jadi budaya kebersamaan yang dijalani selama ini sudah memberikan hal yang positif dan memberikan apresiasi dari pimpinan., tidak mempengaruhi kepada kompetensi
	Bagaimana kondisi identifikasi Kewilayahan saat ini, mengenai SDM dan sarana dan prasarana?	<b>02</b>	Polda DIY alhamdulillah dengan beberapa kasus terungkap dengan ilmu identifikasi pimpinan memberikan apresiasi dengan mengutamakan kelayakan daripada gedung tempat kerja dan kelayakan daripada tempat pelayanan publik. Untuk identifikasi di Polda kita sudah mendapatkan 4 ruangan sangat ideal, untuk ruangan pelayanan, ruangan kejadian ruangan laboratorium. Polresta DIY sudah mempunyai ruangan yang sangat besar yang dimana bisa untuk dilakukan untuk kerja ataupun tempat pengolahan daripada barang bukti, personel terdapat 10 orang. Polresta sleman ruangan ada 2 dengan ukuran cukup besar dan tertata sesuai dengan yang diharapkan, personel berjumlah 10 orang. Polres Bantul mempunyai 2 ruangan, pelayanan dan ruang kerja, jumlah personel 8 orang. Polres Kulon Progo mempunyai 3

			ruangan, untuk pelayanan public, 1 untuk tempat pengolahan barang bukti dan ruangan kerja, jumlah personel 8 orang. Polres gunung kidul mempunyai 2 ruangan kerja dan 1 ruang pelayanan.
		<b>03</b>	Di Polda Banten, mengawaki beberapa jajaran, dengan sarana dan prasarana, tempat/ruangan yang dimiliki oleh rekan-rekan jajaran sangat menyedihkan pada umumnya, Polres Tangerang bisa dikatakan bagus karena lokasinya baru, Polres Cilegon alhamdulillah karena perjuangan terdahulu kaur-kaurnya, Polres Pandeglang ruangan digabungkan dengan pelayanan SKCK dekat dengan SPK dijadikan satu atap, sementara peralatan kita bukan peralatan murahan Adapun ruangan yang diberikan keanggota pandelang digudang, sementara pernah diberikan terdahulu, diambil kembali untuk kepentingan para kanit sehingga tidak dipedulikan, Polres Lebak alhamdulillah sudah dapat ruangan lumayan besar bahkan ruangan bekas kasat untuk pelayanan karena mengingat daripada peralatan bukan murahan. Polres serang kabupaten ruangan dipeti kemas yang sempit tidak ada apanya dan tidak dipedulikan bahkan kenyamanan pun tidak ada, kelengkapan ac pun tidak dipedulikan smpai kesana anggota menjerit. Polres serang Kota ruangnya memadai, kepedulian ada dan cukuplah. Untuk personel tidak sesuai DSP. Polda sejumlah DSP 19 tapi rill 7 orang, sedangkan jajaran DSP nya 9

			tapi rill nya 2 sampai 3 orang
	Bagaimana organisasi mengapresiasi atas personel yang berprestasi?	<b>02</b>	Jadi pimpinan memberikan apresiasi untuk yang didapat sekarang ini dalam bentuk piagam penghargaan yang diberikan oleh Kapolda kepada rekan-rekan pengemban fungsi identifikasi yang berdedikasi dalam pengungkapan kasus.untuk jajaran dari masing-masing Kapolres.
		<b>03</b>	Alhamdulillah penghasilan kami mulai dari saya berawal dari terobosan saya minta mulai dari Pusinafis baru ampai kebawah lagi, yang dari bawah saya angkat jaman pa hudi suryanto saya minta apabila peduli dengan kami yang sudah telor mata sapi tadi hanya kami minta rewardnya untuk bisa disekolahkan beralih golongan bisa dipindahkan dari bintang ke perwira, kami minta SIP dari 34 provinsi kami minta dari pusinafis itu bisa meloloskan 4 atau 5 Polda dalam 1 pendidikan dan tahap penerimaan, jadi bisa bergilir mungkin aceh dulu dan seterusnya, berikutnya gelombang ke dua dan seterusnya, karena disini itu yang mau menjadi ident tidak ada, Upaya kami sudah melakukan untuk reward-reward yang lain apabila ada kegiatan kita minta terobosan kami dengan dir dan subdit yang menangani penghargaan yang dapat dari kapolda hanya dalam bentuk piagam, piagam tidak berlaku lagi untuk sekolah, yang kita harapkan piagam itu berlaku untuk sekolah, jadi maka kita minta daripada pimpinan dan pusinafis kalua ada untuk sekolah diprioritaskan, untuk kesejahteraan anggota dari sana agar semangat

	Bagaimana organisasi mendukung pengembangan personel dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka?	<b>02</b>	Jadi untuk peningkatan kemampuan rekan-rekan identifikasi polda dan jajaran, dilakukan semacam Latihan coaching clinic yang memberikan materi ilmu-ilmu identifikasi atau penggunaan peralatan. Organisasi sangat mendukung kegiatan tersebut
		<b>03</b>	Jelas kami untuk meningkatkan kemampuan sebetulnya ada dilaksanakan hanya untuk peragaan olah TKP itu dibantu dari kegiatan yang sudah direncanakan, kita kumpulkan daripada jajaran kita adakan lomba olah TKP dalam rangka peningkatan kemampuan. Adapun kemampuan dari personnel ya daripada ident sendiri yaitu pelatihan-pelatihan yang ada pada waktu diminta dari pusinafis tanpa itu kita ada, atau dikjur yang lain tidak ada. Uji kemampuan yang lain disini kita hanya bantek (bantuan Teknis) Apakah pernah mengajukan terobosan pelatihan, apakah didukung ? Itu pernah kita ajukan, tapi kendalanya masih banyak sehingga kita tidak bisa melaksanakan, pernah 2 tahun yang lalu pernah dikenalkan sampai dengan peralatan seperti alat IPS biar personel itu mengetahui, tapi setelah itu tidak pernah lagi dilakukan. Yang jadi kendala dari renmin kami juga kurang mendukung, jadi sampai saat ini belum mendapat dukungan terkait terobosan ini
	Bagaimana dengan penempatan personel saat ini apakah sudah sesuai dengan kompetensinya, jelaskan?	<b>02</b>	Untuk polda DIY dalam kurun waktu sekarang ini penempatan ident polda dan jajaran sudah sesuai dengan kompetensi, karena sekarang sdm polda maupun polres memberikan anggota-anggota yang mempunyai ilmu kompetensi yang sesuai

			dengan diharapkan karena mendapatkan yang sarjana atau komputer.
		<b>03</b>	Penempatan personel sampai saat ini belum sesuai karena belum sesuai rill nya, tapi dengan personel yang ada, dengan keterbasan tersebut masih berjalan. Terkait personel yang tidak sesuai kompetensi berdinasi diident itu banyak jadi statusnya hanya numpang saja. Contohnya dari humas pindah menjabat kanit belum kenal ruangan identifikasi masuk krimum dijadikan kanit buser, jadi hanya numpang jabatan, itu juga kami merasa keberatan kenapa tandingan ada di identifikasi tapi bekerja bukan diidentifikasi.
		<b>01</b>	Anggota ident yang tidak sesuai kompetensi, buang saja alias amputasi, tapi ya kalo anggota kita cukup atau lebih menurut saya mana yang tidak berkompetensi kita keluarkan, tapi melihat anggota kita kurang kita berupaya membina dia untuk kembali ke jalan yang lurus.
	Apa strategi dan pengembangan yang harus dilakukan oleh Pusinafis Bareskrim Polri terhadap Identifikasi Kewilayahan dan kendala apa yang dihadapi?	<b>02</b>	Strateginya karena tindak pidana mencari ini sudah semakin canggih dan mereka juga mencari celah dari ilmu yang Polri. Peningkatan dalam hal data kependudukan, memberikan hal-hal yang sifatnya bisa mendukung ke Inafis Polda atau jajaran itu dalam hal peningkatan kualitas dari barang-barang ataupun peralatan yang semakin bisa digunakan untuk dalam hal pekerjaan sekarang ini. Pusinafis bisa mengadakan peralatan yang bisa mengidentifikasi suara Pusinafis harus memisahkan dari Ditreskrim

			sehingga pemenuhan personel, anggaran dan lainnya diharapkan lebih terpenuhi Kendalanya karena data itu semuanya dilindungi undang-undang
		<b>03</b>	Wujud kepedulian itu sudah mulai tinggi, sementara untuk kegiatan kita dibawah ini perlu banyak pelatihan oleh karenanya jangan mudah memindahkan personel yang sudah masuk ke ident supaya kita tidak merubah mindset orang itu tidak mudah, yang sudah masuk ke identifikasi harapan kami dipertahankan yang kedua dalam hal ini untuk kegiatan-kegiatan dari pusinafis untuk pelatihan ditingkatkan contoh pengambilan sidik jari, dokumentasinya supaya penambahan wawasan personel itu sendiri, misalnya dari Pusinafis mengadakan peningkatan kemampuan dengan mengundang identifikasi wilayah. Dan juga dengan keterbatasan personel itu perlu, karena alat kita banyak contohnya alat MMS operatornya kan 1 orang kebawahnya belum ada, tingkat polda baru 1, jajaran belum mengetahui kami akan mengarahkan kepada tingkat bawah memberikan bimbingan solusi pada waktu anev. Jadi pada saat anev kita kenalkan peralatan tersebut, oleh karenanya peralatan tersebut nanti pada waktunya bisa di berikan pelatihan lagi di pusinafis, jadi pelatihan tidak hanya diberikan saat barang disitribusikan tetapi kelanjutannya pelatihan alat tersebut tetap diadakan oleh Pusinafis. Atau dengan memberikan kontrak kerja kepada personel ident.

			<p>Kendala input data rendah ? pertama kita untuk alat pengiriman pertama untuk polda banten pelayanan kita jumlah pemohon tidak sama dengan di jajaran, kecuali dari jajaran seperti contoh polres karawang banyaknya pendaftar, untuk tingkat Polda karena keterbatasan tingkat pendaftar yang jadi kendala dari kasatker</p>
		<b>01</b>	<p>Kendalanya yang dihadapi biasanya tingkat atas, kebijakan dan juga terkait anggaran juga istilahnya ketersediaan anggaran, karena orang akan meningkat, pasti naik pangkat tambah anggota tambah ruangan sendiri, ini semuanya perlu, naik pangkat gajinya pasti akan lebih besar, kalo mungkin cuma satu wilayah saja, kecil tapi kan ini seluruh Indonesia karena berlaku umum, bicara dipusat udah cukup. Strateginya kita sudah membuat secara digital ak23, laporanya yang secara langsung, terus itu salah satu strategi. Alat itu digitalisasi supaya alat yang masuk dari wilayah itu otomatis dia tertampung di Pusinafis.</p> <p>Kita membuat target-target input data sidik jari per wilayah, wilayah yang mencapai target input data sidik jari diberikan reward pada saat rakernis, itu merupakan strategi dalam rangka meningkatkan pengumpulan data itu. Kemudian strategi SDM, sedang diupayakan untuk peningkatan levelering yang tadi kasie menjadi kabid. Itu peningkatan dalam rangka upaya untuk supaya pangkatnya yang tadinya Kopol menjadi AKBP, jika atasnya naik otomatis bawahnya akan ikut naik, ada</p>

		<p>Kabid, kanit, kasubdit masih dalam pengusulan masalahnya bukan pengambil keputusan, dan itu sampai saat masih di litbang. Litbang sudah melakukan penelitian terkait ini, untuk hasil belum ngerti. Terkait apakah harus pisah dari Krimmum bisa, karena kita mengusulkannya pisah dari krimum karena pekerjaan kit aini membantu orang lain juga bukan krimum saja, termasuk lalu lintas, Polair termasuk juga BNPB terkait kasus korban masal.</p> <p>Pengadaan anggota polri khusus untuk identifikasi tapi itu semuanya kebijakan, kalo pimpinannya memberikan ya akan diadakan tapi jika engga juga kita tidak memaksa</p>
--	--	--