

## Analisis kompetensi dan hubungannya dengan kinerja pemeriksa merek pada Direktorat Jendral hak kekayaan intelektual

Iva Shofiya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=129291&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Tesis ini membahas kompetensi pemeriksa merek Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dan hubungannya terhadap kinerja. Penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja. Ditemukan adanya kesenjangan kompetensi pada karakteristik keterampilan dibandingkan karakteristik pengetahuan dan sikap. Pada kinerja, kesenjangan ditemukan antara kualitas dengan kuantitas. Karena adanya hubungan tersebut maka peran kompetensi terhadap kinerja amat penting sebagai salah satu pembentuknya.

Kompetensi adalah "enable" dalam arti memungkinkan, karena kompetensi dapat diukur. Untuk mengatasi masalah kesenjangan dalam kompetensi dilakukan dengan cara mengembangkan kompetensi yang dimiliki. Pengetahuan dan keterampilan dapat dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan. Sedangkan sikap pengembangannya dapat melalui pemberian arahan-arahan seperti pelatihan-pelatihan di bidang motivasi dan sebagainya. Diperlukan umpan balik positif seperti pemberian "reward" dan umpan balik negatif berupa "punishment" guna peningkatan dan pembenahan kompetensi pemeriksa merek, sehingga diharapkan nantinya kinerja yang dihasilkannya pun dapat lebih optimal sesuai harapan para stake holder.

.....This thesis describes the Trademark examiners competency in Directorate General of Intellectual Property and its relation with their performance. This research use quantitative approach combined with descriptive design. The result showed a relation between competencies and performance. There 's a competency gap on characterictic of skills rather than characteristic of knowledge and attitudes. In performance, a gap is found between quality and quantity. Knowledge and skills can be developed through education and training. IVhile attitudes can be given through the provision of development direcfions suchas training in field of motivation and so on. Positive feedback is required such as giving "rewards " and negative feedback in the form of "punishment" in order t o improve and reform the trademark examiner's competencies, which is expected later on the resulting performance can be optimized according to the expectations of stakeholders.