

**ANALISIS KOMPETENSI SDM DALAM PENGGUNAAN
ALAT DIGITALISASI ADMINISTRASI KEPOLISIAN (AK) 23
DI KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA**Agung Rusdiana¹Asropi²Mala Sondang Silitonga³*Politeknik STIA LAN Jakarta^{1,2,3}**Jl. Administrasi II, Pejompongan, Bend. Hilir, Kecamatan Tanah Abang,
Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10260^{1,2,3}*Alamat email Koresponden: agung.rusdiana82@yahoo.com**ABSTRACT**

The purpose of this study is to identify the factors that influence the competence of human resources (HR) in the use of the Police Administration Digitalization tool (AK) 23 and to formulate strategies to improve HR competence. The researcher analyzes the factors affecting HR from 8 factors, namely Beliefs and Values, Experience, Skills, Personality Characteristics, Intellectual Ability, Motivation, Emotional Issues, and Organizational Culture. This research uses a qualitative method with a scope in the Pusinafis Bareskrim Polri and Regional Identification. The research analysis technique used is descriptive analysis. The results of research from 8 factors found 1 factor that most influences, namely Organizational Culture. From these problems, the researcher offers strategies that can be used to improve HR competence which in the end can increase the achievement of fingerprint data input. The results of this study are expected to be used as a reference and material for preparing the next Pusinafis strategic plan (Renstra) in 2025 to 2029. And most importantly, the need for commitment and concern from the Police leadership to overcome the problems of Regional Identification.

Kata Kunci/Keywords : *Competence, Human Resources***PENDAHULUAN**

Undang Undang Kepolisian No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, ketentuan Pasal 14 ayat (1) huruf (h), bahwa salah satu tugas Kepolisian adalah menyelenggarakan identifikasi Kepolisian, Kedokteran Kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi Kepolisian untuk kepentingan tugas Kepolisian. Penyelenggaraan identifikasi Kepolisian dimaksudkan untuk kepentingan penyidikan tindak pidana dan pelayanan identifikasi non-tindak pidana bagi masyarakat dan instansi lain

dalam rangka pelaksanaan fungsi Kepolisian. Sehingga sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya, seorang anggota Kepolisian harus mempunyai pengetahuan atau keterampilan, dalam hal ini menjadi sangat penting anggota tersebut dalam melakukan proses identifikasi seseorang, baik sebagai korban, saksi maupun korban dalam rangka menemukan identitas orang tersebut. Dengan maksud mengenalkan kembali terhadap identitas seseorang, sebuah benda atau seekor hewan dengan cara mengetahui tanda-tanda yang dimiliki pada orang tersebut, hewan maupun benda dimaksud merupakan arti dari Identifikasi. Menurut harfiah Identifikasi berawal dari kalimat *to Identify* artinya kembali mengenal, sedangkan *Identity* artinya ciri-ciri atau tanda-tanda.

Kepolisian Negara RI dalam melaksanakan kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana sudah mengedepankan metode *Scientific Criminal Investigation* (pembuktian secara ilmiah), salah satunya menggunakan sidik jari. Kegiatan lainnya yaitu penyelenggaraan daktiloskopi, yaitu kegiatan mengambil, merekam, mempelajari, mengamati, mengembangkan, merumuskan, membuat keterangan sidik jari seseorang, mendokumentasikan, mencari kembali dokumen. Sidik jari termasuk dalam metode pengungkapan bersifat primer. Dalam bantuan teknis kegiatan penyidikan tindak pidana, pengungkapan dengan sidik jari tidak membutuhkan waktu lama, karena proses yang dilakukan yaitu dengan cara memeriksa dan membandingkan antara sidik jari korban/saksi/tersangka dengan data ante mortem yaitu sidik jari pembanding.

Bantuan teknis pengungkapan tindak pidana melalui sidik jari, Polda D.I. Yogyakarta berhasil mengungkap pelaku dalam kasus pembunuhan yang terjadi pada tanggal 19 Maret 2023. Berawal dari penemuan mayat tanpa identitas dengan jenis kelamin perempuan di wilayah hukum Polsek Pakem, melalui identifikasi sidik jari identitas mayat tersebut ditemukan. Selanjutnya anggota unit identifikasi melakukan kegiatan pengolahan TKP. Kegiatan olah TKP yang dilakukan menemukan barang bukti yaitu *casing hand phone* warna pink, setelah dilakukan pencarian sidik jari laten pada barang bukti ditemukan sidik jari laten. Sidik jari laten tersebut kemudian dilakukan pencarian dengan menggunakan alat Inafis Portable System, hasil pencarian identik dengan jari telunjuk tangan kanan seseorang yang diduga pelaku pembunuhan, sehingga terbukti bahwa sidik laten yang ditemukan pada barang bukti benar milik pelaku. Bantuan teknis lainnya yaitu penggunaan sidik jari dalam mengungkap identitas seseorang korban kecelakaan masal, antara lain identifikasi jenazah korban kecelakaan pesawat air asia yang jatuh dilaut perairan Kalimantan tahun 2014, korban pesawat Trigana Air jatuh di kabupaten pegunungan Jaya Wijaya, Papua

tahun 2015, jenazah kecekaan pesawat lion air yang jatuh di perairan Kepulauan Seribu tahun 2018, Papua.

Satuan kerja pada Polri yang mempunyai tugas dan pokok terkait dengan identifikasi adalah Pusinafis Bareskrim Polri. Dalam mendukung penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, Pusinafis mengedepankan pembuktian secara ilmiah, yaitu salah satunya melalui sidik jari. Berdasarkan Perpol Nomor 6 Tahun 2022 tentang perubahan keempat atas Perkap Nomor 6 Tahun 2017 tentang daftar Organisasi dan Susunan Tata Kerja Organisasi tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pusinafis Bareskrim Polri adalah unsur pelaksana kegiatan teknis bidang identifikasi yang berada dibawah Bareskrim Polri. Sedangkan Identifikasi Kewilayahan disebut dengan Sie Identifikasi berdasarkan Perkap Nomor 14 tahun 2018 tanggal 21 September 2018 tentang daftar Organisasi dan Susunan Tata Kerja tingkat Kepolisian Daerah, Sie Identifikasi berada dibawah Reserse Kriminal Umum (Reskrimum).

Berdasarkan Perpol Nomor 6 Tahun 2022 tentang perubahan keempat atas Perkap Nomor 6 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Susunan Tata Kerja Satuan Organisasi Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia, tugas pokok fungsi Pusinafis Bareskrim Polri adalah menyelenggrakan pembinaan teknis sistem informasi sidik jari terhadap pelaku kriminal (tersangka) dan sidik jari *non* kriminal (SKCK) dengan pemanfaatan sistem komputerisasi secara nasional dan terpusat secara nasional. Perkembangan metode pengambilan sidik jari di Pusinafis mengalami perubahan, tahun 2016 mengimplementasikan peralatan pengambilan sidik jari secara elektronik yaitu Digitalisasi AK23 adalah alat untuk *input* data sidik jari baik secara live scanner maupun secara scan Kartu AK23 yaitu mendigitalisasikan kartu AK 23 (bentuk fisik) menjadi data AK 23 dalam bentuk data digital. Sehingga proses sinkronisasi antar wilayah atau daerah dapat terwujud. Hal ini dapat membantu keakuratan data dalam menerbitkan SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian) karena seluruh data AK 23 dalam bentuk digital telah online dan sudah tersinkronisasi antar pusat dan wilayah (Pusinafis, Polda, dan Polres).

Alat ini dilengkapi dengan jaringan komunikasi data dan terhubung dengan *database* sidik jari secara terpusat yang ada di *data center* Pusinafis Bareskrim Polri, sehingga pengambilan sidik jari secara otomatis akan tersimpan dalam *database*. Dengan alat tersebut diharapkan Polri mempunyai *database* sidik jari warga negara Indonesia secara nasional dan dapat digunakan dalam mengungkap identitas pelaku tindak pidana atau kegiatan misi kemanusiaan. Alat tersebut terdistribusi di Pusinafis, Polda dan Polres. Manfaat pengambilan secara elektronik dengan Digitalisasi AK23 sebagai berikut

- a. Data sidik jari dalam bentuk digital menjadi tersinkronisasi dan *Online* seluruh Indonesia.
- b. *Database* sidik jari yang tersimpan akan lebih banyak, karena sistem terpusat.
- c. Pada saat pengambilan sidik jari, kualitas gambar sidik jari terlihat pada layar monitor, apabila kualitas gambar sidik jari buruk sistem akan menolak sehingga operator harus mengulang kembali sampai dengan kualitas bagus.
- d. Penyimpanan data sidik jari menggunakan *system database* secara terpusat di Pusinafis Bareskrim Polri, apabila data sidik jari tersebut dibutuhkan kembali dalam rangka penyelidikan dan penyidikan tindak pidana proses pencarian lebih cepat.
- e. Pengambilan sidik jari yang dilakukan Kewilayahan langsung tersimpan dalam *database* di Pusinafis Bareskrim Polri.
- f. Meminimalisir *human error* saat pengambilan sidik jari, misalnya kesalahan dalam pengambilan posisi sidik jari, karena sistem akan mendeteksi sidik jari yang diambil harus sesuai dengan yang akan diambil (contohnya yang diambil sidik jari jempol kanan, harus sesuai)
- g. Penerbitan SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian) menjadi lebih cepat, tepat dan akurat. Karena ketika seseorang yang telah mempunyai catatan kriminal akan membuat SKCK di lain daerah, maka ketika sidik jarinya di ambil dalam kartu AK 23 digital akan terdeteksi sehingga muncul catatan kriminalnya.
- h. Dalam mendukung bantuan teknis identifikasi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, pencarian identitas saksi/korban/pelaku melalui sidik jari menjadi lebih cepat.

Berdasarkan kepada manfaat penggunaan Digitalisasi AK23 yang telah dijelaskan sebelumnya, *input* data sidik jari menggunakan alat Digitalisasi AK23 menjadi sarana mencapai target Pusinafis Bareskrim Polri, data sidik jari ini bersumber dari pemohon SKCK dan pelaku kriminal. Dari tabel tersebut terlihat selama 3 tahun tidak tercapai *input* data sidik jari melalui alat Digitalisasi AK23, tahun 2020 target sebanyak 600.000 orang realisasi 248.650 (41,44%), tahun 2021 target sebanyak 700.000 orang realisasi 322.939 (46,13%) dan tahun 2022 target sebanyak 800.000 orang, tetapi target capaian *input* sidik jari selama tahun 2022 hanya sebesar 497.893 orang atau sebesar 62,23 % dari target yang sudah ditetapkan. Terlihat kekurangan sebesar 37,77 % atau 302.107 orang.

Hasil pengamatan awal peneliti, tidak tercapainya target tersebut yaitu terdapat kerusakan alat Digitalisasi AK23 di Kewilayahan dan SDM yang sudah mendapat pelatihan dipindahkan tanpa ada *transfer knowledge*

terlebih dahulu kepada SDM yang baru/masih ada sehingga pemahaman anggota tentang penggunaan alat Digitalisasi AK23 kurang, sehingga mengakibatkan alat Digitalisasi AK23 tidak digunakan sama sekali, dan pada akhirnya capaian input data sidik jari Kewilayahan minim/ tidak mencapai target sesuai dengan yang telah ditetapkan, (penentuan target per wilayah dalam perhitungannya dengan menggunakan data sensus penduduk tahun 2020). Gambaran *input* data sidik jari yang dilakukan selama tahun 2022, input data sidik jari ini adalah cerminan penggunaan alat Digitalisasi AK23, dari tabel tersebut yang mencapai target input data sidik jari sebanyak 13 Polda sedangkan sisanya tidak tercapai sebanyak 21 Polda, sebagai contoh yang tidak tercapai peringkat 5 terbawah Polda Metro Jaya dengan capaian 2416 data, Polda Maluku 2348 data, Kepulauan Riau 1692 data, Kalimantan Utara 1129 data dan Polda Papua Barat 496 data.

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang tersebut diatas peneliti mengidentifikasi masalah yaitu

1. Tidak tercapainya target *input* data sidik jari ke dalam *database* tahun 2022.
2. Terdapat permasalahan kompetensi SDM dalam menggunakan alat Digitalisasi AK23, yang berdampak pada belum tercapainya target *input* sidik jari.

Dari hasil identifikasi masalah, rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kompetensi SDM dalam menggunakan alat Digitalisasi AK23?
2. Bagaimana strategi peningkatan kompetensi SDM dalam menggunakan alat Digitalisasi AK23?

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat metode post positivisme dengan kondisi obyek yang natural, dengan menempatkan peneliti sebagai alat atau instrument kecil. Teknik pengumpulan data bersifat gabungan (data kuantitatif dan kualitatif). Menurut Sugiyono (2011), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-anggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian

ini lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dengan teknik pengumpulan data wawancara dan studi dokumentasi.

Kerangka Teori

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki karya (rasio, rasa dan karsa), daya, dorongan, pengetahuan, akal perasaan, keinginan dan keterampilan. Perusahaan dalam perkembangannya tidak akan bergerak dan berjalan mewujudkan impian yang diinginkan tanpa didukung unsur manusia dalam perusahaan. Selain itu apabila sebuah perusahaan sudah mempunyai SDM, dalam rangka mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan SDM berikut tuntutan serta kemajuan bisnis suatu perusahaan maka perlu dikelola secara baik dan professional.

Hasibuan (2007) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kemampuan yang dimiliki individu, yang terintegrasi antara daya pikir dan fisik. Sumber daya manusia merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap manusia dalam rangka didayagunakan untuk menjalankan sebuah organisasi atau suatu urusan yang pada akhirnya berdaya guna atau dengan kata lain berhasil guna. Dalam hal ini setiap manusia memiliki kemampuan dan harus dikembangkan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran yang sudah direncanakan.

Kompetensi

Menurut Sofo (1999) :“*A competency is composed of skill, knowledge, and attitude, but in particular the consistent applications of those skill, knowledge, and attitude to the standard of performance required in employment*” Dapat dijelaskan bahwa terkait dengan kompetensi yang terpenting adalah bagaimana dalam penerapannya atas keterampilan, sikap dan pengetahuan dalam suatu pekerjaan, tidak hanya sekedar mengandung pengetahuan, sikap dan keterampilan.

Dessler (2009) berpendapat kompetensi adalah “keterampilan, perilaku dan pengetahuan yang dapat menghasilkan kinerja prestasi merupakan karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan,”.

Menurut Michael Zwell (Wibowo, 2014) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan terhadap diri maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan. Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik

berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik Kepribadian. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yg dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.
6. Isu emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semua cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.
8. Budaya organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti praktik rekrutmen dan seleksi pegawai, penghargaan pada karyawan, pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain, filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi, pemberian informasi tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan, komitmen pada pelatihan dan pengembangan serta proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung dapat mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kompetensi SDM

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi menurut Michael Zwell (Wibowo, 2014), sebagai berikut:

- a. Keyakinan dan nilai-nilai. Semua informan menyatakan bahwa mereka yakin dan cocok terhadap pemilihan pekerjaan dibidang Identifikasi, bahkan sudah merasa nyaman tidak ada beban, pekerjaan bidang identifikasi menurut mereka sangat penting dalam rangka mendukung penyelidikan dan penyidikan tindak pidana dan pelayanan kepada Masyarakat.
- b. Keterampilan. Faktor ini petugas semuanya mengakui bahwa saat ini pengalaman dibidang identifikasi sudah hampir menguasai, seperti kegiatan olah TKP, Fotografi Kepolisian, Daktiloskopi Kriminal, Daktiloskopi Umum, mengoperasikan alat Digitalisasi AK23. Dan semuanya itu sangat mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu mereka menyatakan bahwa dalam meningkatkan keterampilan tersebut, sudah mengikuti beberapa kegiatan pelatihan seperti Dikjur Idenifikasi, uji kompetensi, kompetensi dengan JICA dan pelatihan peralatan lainnya.
- c. Pengalaman. Berbekal pada faktor nomor 2 (keterampilan) petugas menyatakan bahwa mereka sudah berpengalaman dalam hal kegiatan identifikasi baik dalam rangka mendukung penyelidikan dan penyidikan maupun dalam pelayanan Masyarakat. Mereka menganggap bahwa pengalaman saat ini pengalaman tersebut sudah memadai, tetapi tetap harus ditingkatkan secara terus menerus.
- d. Karakteristik Kepribadian. Pada faktor ini para petugas identifikasi memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda-beda, tetapi dengan karakteristik yang dimiliki tersebut tidak menjadi hambatan dalam penugasan dibidang identifikasi.
- e. Motivasi. Pada faktor ini semua informan menyatakan bermacam-macam mulai dari keinginan tahuhan akan pekerjaan bidang identifikasi, niat ibadah, sesuai hati Nurani, membantu institusi dalam pengungkapan tindak pidana dan ingin menjadi seorang bantuan teknis yang professional. Motivasi tersebut membuat mereka untuk terus mengembangkan akan kompetensi yang sudah dimiliki.
- f. Isu Emosional. Isu emosional merujuk pada masalah, perasaan, atau tantangan yang berkaitan dengan emosi individu atau kelompok. Isu-isu emosional dapat sangat beragam dan meliputi

berbagai aspek kehidupan seseorang. Dalam hal mengalami kesalahan atau memiliki sesuatu yang dianggap rendah menjadi hal yang mempengaruhi akan kompetensi. Hasil wawancara dengan informan operator digitalisasi AK23 mereka menganggap bahwa mengalami suatu kesalahan bukan sesuatu hal membuat kita menjadi malu, karena belajarlah dari kesalahan supaya kedepannya tidak terulang. Dalam hal memiliki kompetensi rendah menurut informan, itu adalah suatu hal yang masih bisa dikembangkan.

- g. Kemampuan Intelektual. Latar belakang Pendidikan informan operator Digitaliasi AK23, paling rendah yaitu SMA dan paling tinggi S1, mereka menganggap bahwa latar belakang pendidikan tidak menjadi penghambat dalam kompetensi. Karena sejatinya kompetensi tersebut dapat dibentuk dari pengalaman dan keterampilan.
- h. Budaya Organisasi. Faktor ini menjadi faktor yang paling mempengaruhi terhadap kompetensi, berdasarkan informasi yang diperoleh dari informan, hampir semuanya menyatakan bahwa kurangnya perhatian dari organisasi meliputi sarana, prasarana, pengembangan karir, pendidikan, penghargaan/reward.

Strategi Peningkatan Kompetensi SDM

Peneliti mencoba untuk merumuskan strategi dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM operator digitalisasi AK23, sebagai berikut

- 1. Perubahan Struktur Organisasi Identifikasi Kewilayahana, sebagaimana dijelaskan pada halaman 68, Perkap No. 02 Tahun 2021 tentang SOTK tingkat Polres saat ini struktur organisasi Urusan Identifikasi berada dibawah Satuan Reserse Kriminal tidak langsung dibawah Kapolres dan Sebagaimana dijelaskan pada halaman 67, Perkap No. 14 Tahun 2018 tentang SOTK tingkat Polda saat ini struktur organisasi Seksi Identifikasi berada dibawah Direktur Reserse Kriminal Umum tidak langsung dibawah Kapolda
- 2. Perbaikan budaya organisasi sebagai berikut:
 - a) Lakukan evaluasi menyeluruh terhadap organisasi untuk mengidentifikasi masalah utama. Ini bisa mencakup masalah dalam budaya perusahaan, komunikasi yang buruk, manajemen yang tidak efektif, atau masalah kinerja tim.

- b) Untuk mencapai perubahan yang sukses, perlu melibatkan semua pemangku kepentingan, termasuk pemimpin, karyawan, dan anggota tim. Pastikan mereka memahami pentingnya perubahan ini dan merasa termotivasi untuk mendukungnya
 - c) Pemimpin organisasi harus menjadi contoh perubahan. Mereka harus komitmen untuk mengadopsi perubahan dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai yang baru
 - d) Budaya perusahaan dapat memainkan peran besar dalam gaya organisasi. Bekerja untuk merubah budaya yang tidak sehat dengan mempromosikan nilai-nilai yang lebih baik dan mendorong perilaku positif.
 - e) Lakukan evaluasi berkala untuk menilai kemajuan. Jika menemukan masalah baru atau hambatan dalam perubahan, segera ambil tindakan korektif. Apresiasi dan penghargaan kepada individu atau tim yang berkontribusi pada perubahan positif dapat meningkatkan motivasi.
3. Regulasi, Membuat petunjuk dan arahan kepada Identifikasi Kewilayahan berbentuk kontrak kerja khusus anggota identifikasi Kewilayahan minimal 3 sampai dengan 5 tahun berdinas di Identifikasi, sehingga atasan satuan kerja kewilayahan tidak asal memindah tugas/ mutasi anggota identifikasi.
 4. Rekrutmen, Penerimaan anggota Bintara Polri untuk ditempatkan pada bidang Identifikasi yang berlatar belakang pendidikan kompetensi khusus.
 5. Pengembangan SDM, Diadakan kegiatan-kegiatan dari pusinafis seperti pelatihan peningkatan kemampuan yang meliputi pelatihan alut alsus yang berkelanjutan dari Pusinafis Bareskrim Polri sehingga akan menambah wawasan anggota, misalnya dari Pusinafis mengadakan peningkatan kemampuan dengan mengundang identifikasi wilayah, dengan format pelatihan secara berkala dan per wilayah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat yang telah dibahas pada Bab sebelumnya maka beberapa kesimpulan adalah analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam penggunaan peralatan digitalisasi AK23 menurut menurut Michael Zwell (Wibowo, 2014), dari total 8 faktor, hanya 1 faktor yang terdapat korelasinya

yaitu Budaya Organisasi. Faktor ini yang harus diperbaiki karena sangat berpengaruh negatif terhadap kompetensi. Dari hasil penelitian ditemukan komponen yang sangat mempengaruhi diantaranya kepemimpinan dan sikap budaya kerja.

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., Aujirapongpan, 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.
- 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.
- Kowal, B., Włodarz, 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.

Moheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moheriono. (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. *CECIS*.

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.

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.

Soetopo, M. P. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi dan Kinerja Guru. *Jurnal Stei Ekonomi*.

Sofo, 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 Wiley & 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: Afabeta.

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.

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 Spiritual dan Kecerdasan Intelektual Pengaruhnya Terhadap Kompetensi Guru pada Pondok Pesantren Nadil Ulumuddiniah 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*.

Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah

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

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

Peraturan Kepala 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.