

## Analisis transformasi organisasi Pusdiklat Pegawai Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI

Anis Ratna Ningsih, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109527&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Penelitian mengenai transformasi organisasi Pusdiklat Pegawai Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI, dilatar belakangi oleh adanya tuntutan dalam pembangunan hukum dan hak asasi manusia, sehingga mengharuskan Pusdiklat untuk melakukan suatu strategi perubahan melalui transformasi organisasi.

Analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan 4R yang dikemukakan oleh Gouillart and Kelly (1995), melalui; Pernbentukan ulang pola pikir (Refraining), Restrukturisasi (Restructure), Revitalisasi (Revitalization) dan Pembaruan (Renewal). Informan dalam penelitian ini terdiri dari 15 orang pejabat struktural di lingkungan Sekretariat Jenderal dan di lingkungan Pusdiklat.

Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, sedangkan analisis dilakukan dengan merujuk pada pendapat informan dan didukung dengan teori-teori yang terkait dengan transformasi organisasi.

Dari analisis hasil wawancara, disimpulkan bahwa: 1) Refraining belum sesuai dengan harapan, meskipun visi sudah dirumuskan dan meski sudah ada LAKIP namun belum ada standar pengukuran kinerja yang disepakati bagi organisasi BPSDM; 2) sedangkan pada Restrukturisasi, struktur organisasi yang baru berpedoman pada kebijakan pemerintah dan penempatan SDMnya berdasarkan pada Pedoman Pola Karir PNS Departemen Hukum dan HAM, namun karena strukturnya masih baru maka infrastruktur masih terbatas dan model ekonomi belum dijalankan; 3) dalam Revitalisasi BPSDM belum membuka jaringan kerjasama dan memanfaatkan kebijakan pemerintah menjadi Badan Layanan Umum (BLU), selain itu keberadaan ICT masih belum optimal; 4) pada Renewal pimpinan sudah memberikan kesempatan mengembangkan diri melalui pendidikan gelar maupun non gelar, namun belum dimotivasi dengan kebijakan organisasi yang memberi perhatian pada pegawai dan sistem remunerasi yang berdasarkan kinerja.

Hasil penelitian menyarankan bahwa: perlu pemberdayaan peran pimpinan untuk memobilisasi pegawai, menyiapkan indikator kinerja selain LAKIP dengan tetap berpedoman pada visi dan misi organisasi, antara lain dengan Balance Scorecard, Kemudian peningkatan sarana dan prasarana pendukung diktat, BPSDM juga harus didukung dengan sarana ICT yang memadai. Selain itu penempatan pegawai dalam struktur organisasi baru berdasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja dan untuk reward, BPSDM perlu menerapkan Merit system, dimana penghargaan diberikan berdasarkan hasil kerjanya.

#### <hr><i><b>ABSTRACT</b></i><br>

The Research is about organization transformation Education and Training Centre (Pusdiklat) of Law and Human Rights Department, based on the need in restructure of law and human rights, with the result that Pusdiklat have to do the strategy for changing pass through organization transformation.

4R theory by Gouillart and Kelly (1995) was used as the model for analyzing, and it contains of 4 dimensions such as Refraining, Restructure, Revitalization, and Renewal, Technique of Sampling Data is by interview to 15 informants in the Secretariat General and Pusdiklat environments, while the analyze to done it's reference by informant say dan supported with related theory organization transformation,

From the interview result, it was assumed that: 1) Refraining is not appropriate with the expectation, while the vision abbreviated and with present the LAKIP, but without the activity measurement standart presence which cleated for BPSDM organization; 2). While at Restructure, the new organization structure is oriented in government policy and SDM located based on Pedoman Pala Karir PNS Department of Law and Human Rights, but because the structure still new then the infrastructure still limited and economy model still not impelemented; 3) in Revitalization BPSDM still not opened the cooperation network and using government policy become Badan Layanan Umum (BLU), beside ICT existence still not optimal; 4) in Renewal, the leadership must giving the opportunity for expand themselves by means of formal or non-formal education, but still not motivated with organization policy which is give the attention for employee and remuneration system based on work.

The research result suggestion that: the leadership beneficial is needed for mobilization employee, prepare the work indicator besides LAKIP with still refer to vision and mission organization, e.g. with Balance Scorecard, then improving the infrastructure which support the education and training, BPSDM must supported with the sufficient ICT sarana In addition to employee located in the new organization structure based on position and occupation responsibility analyze and then reward, BPSDM need to impelement Merit system, where the reward gived based on the work result.</i>