

Analisis kompetensi pegawai pada Direktorat Jenderal Perlindungan Hak Asasi Manusia Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I. = The Analysis of employee's competency in the General Directorate of Human Rights Protection of the Departement of Law and Human Rights Republic in Indonesia

Santosa Wahyu Sudrajad, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=110496&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara Pelatihan, Kecerdasan Emosional terhadap Kompetensi Pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM, Departemen Hukum dan HAM. Tersedianya Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi yang tinggi dibidang HAM merupakan salah satu faktor pendukung agar organisasi dapat melakukan kegiatan dengan baik. Pelatihan dan Kercerdasan Emosional merupakan faktor penting untuk diketahui mengingat erat kaitanya dengan kompetensi pegawai dalam rangka peningkatan pemahaman di bidang HAM.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Wilson, pelatihan adalah instruksi yang menekankan pada pekerjaan yang spesifik. Sedangkan James D.A Parker mengatakan bahwa Kecerdasan Emosional sangat berkaitan dengan pekerjaan.

Fokus pada penelitian ini adalah Variabel Pelatihan dan Kecerdasan Emosional dalam kaitanya dengan upaya peningkatan kompetensi pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM dalam melaksanakan tugasnya.

Penelitian ini menggunakan 73 responden, dari hasil penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa secara umum pelaksanaan pelatihan HAM yang diikuti oleh pegawai pada Direktorat Jenderal Perlindungan HAM Departemen Hukum dan HAM RI dinilai baik, kecerdasan emosional tergolong tinggi dan kompetensi di bidang HAM tergolong cukup.

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Pelatihan dengan Kompetensi di bidang HAM para pegawai yang mengikuti pelatihan HAM pada Direktorat Jenderal Perlindungan HAM Departemen Hukum dan HAM RI.

Adanya hubungan positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan, maka semakin tinggi kompetensi di bidang HAM; dan semakin buruk pelaksanaan pelatihan HAM maka semakin rendah kompetensi di bidang HAM pada pegawai yang mengikuti pelatihan HAM

Terdapat hubungan yang positif dan signifikan kecerdasan emosional terhadap kompetensi di bidang HAM para pegawai yang pernah mengikuti pelatihan HAM. Adanya hubungan positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional, maka semakin tinggi kompetensi di bidang HAM; dan semakin rendah kecerdasan emosional maka semakin rendah kompetensii bidang HAM pegawai

yang pernah mengikuti pelatihan HAM pada Direktorat Jenderal Perlindungan HAM, Departemen Hukum dan HAM RI.

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian sebagaimana tersebut di atas, maka ada beberapa saran yaitu bahwa pelaksanaan pelatihan HAM bagi pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM Departemen Hukum dan HAM RI perlu dipertahankan atau bahkan disempurnakan karena eksistensinya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi di bidang HAM pada pegawai yang bersangkutan. Upaya penyempurnaan antara lain dapat dilakukan dengan memperbaiki atau meningkatkan kualitas instruktur, metode, kurikulum, dan fasilitas yang sudah ada, khususnya bagian-bagian dari empat komponen tersebut yang masih dinilai kurang memadai oleh para pegawai.

Kecerdasan emosional pegawai pada Direktorat Jenderal Perlindungan HAM Departemen Hukum dan HAM RI perlu ditingkatkan karena terbukti memiliki hubungan dan kontribusi positif terhadap kompetensi di bidang pada pegawai yang bersangkutan. Upaya peningkatan kecerdasan emosional dapat dilakukan secara otodidak melalui literatur-literatur mengenai kecerdasan emosional atau mengikuti pelatihan-pelatihan khusus kecerdasan emosional, baik dengan biaya sendiri maupun atas dukungan organisasi/institusi.

<hr>

<i>The General Directorate of Human Rights Protection, Department of Law and Human Rights in order to increase its employee's competency in human rights has done many training on human rights. However, until nowadays the result of those training is not identified significantly for the improvement of the employee's competency.

Competency as a capability owned by individual to support his/her organizational works does not appear swiftly. It is constructed from external and internal factors of a person. Training is an external factor and emotional quotient is internal factor. Training and emotional quotient is according with Wilson statement, training is the instruction which focus on the specific activity. James D.A Parker said that emotional quotient is related with the activity.

Relate to that assumptions, this research aims to examine the relation between training, emotional quotient with employee's competency in the directorate. Training and emotional quotient are important factors to explore because of its relation with employee's competence in order to increase employee's understanding on human rights.

This research chooses 73 respondents collected from employee who has followed human rights training. The method of descriptive and correlation are used and the result shows that training has a positive and significant correlation with employee's competency and the contribution is 21.4%. Emotional quotient also shows positive and significant correlation on employees competency and the contribution is 31.5%. Both independent variables show contribution at the rate of 31.5%. It indicates that there is 55.3% contribution from other factors, which are level of education, working experience, leadership, career opportunity, motivation of work, and culture of organization.

Based on the result, it can be concluded that generally the implementation of training which has been

followed by the employee in the directorate is fair, emotional quotation is high, and competency in human rights is fair. Hence, in the future training in the directorate should be improved. Emotional quotation can be increased by reading literature and special training.</i>