

Hubungan antara pelatihan dan pengalaman kerja dengan kompetensi sumber daya manusia perancang peraturan perundang-undangan pada Ditjen Peraturan Perundangundangan

Danan Purnomo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=80089&lokasi=lokal>

Abstrak

Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan sebagai satu-satunya institusi Departemen Kehakiman yang langsung menangani bidang peraturan perundang-undangan mempunyai fungsi: Perencanaan, Perancangan, Pengharmonisasian, Pemantauan, Evaluasi dan Pembinaan, Pelayanan dan Pembimbingan, Penyusunan dan Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Untuk melaksanakan fungsi yang sangat strategis tersebut harus didukung oleh Sumber Daya . Manusia khususnya tenaga teknis perancang peraturan perundang-undangan (yang selanjutnya disebut dengan perancang peraturan perundang-undangan) yang handal dan berkualitas serta berwawasan luas yang mampu menghadapi gejala sosial politik masyarakat yang lebih jauh akan berpengaruh pada, efektifitas peraturan perundang-undangan. Untuk itu diperlukan usaha pengembangan Sumber Daya Manusia tenaga perancang peraturan perundang-undangan dalam rangka efektifitas tugas pokok dan fungsi Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi dan erat hubungannya dengan peningkatan kualitas, kinerja atau kompetensi tenaga perancang peraturan perundang-undangan. Namun pengamatan sementara, penulis dan didasarkan pada kenyataan yang ada menunjukkan bahwa hal-hal yang dapat mempengaruhi peningkatan kompetensi tenaga perancang peraturan perundang-undangan yang sangat signifikan adalah pelatihan dan pengalaman kerja.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan terhadap perseorangan maupun organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga yang bersangkutan dapat menjadi terbiasa terampil dan mahir dalam melakukan pekerjaannya.

Pelatihan diberikan kepada pegawai yang baru diterima ataupun yang sudah menjadi pegawai guna memperkenalkan dan memahami tugas yang akan dikerjakan, kewajiban didalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. (Pangabea, 2002: 17). Seorang perancang peraturan perundang-undangan yang telah mengikuti pelatihan penyusunan dan perancangan peraturan perundang-undangan atau legislative drafter lainnya akan lebih mampu dari pada yang belum pernah mengikuti pelatihan penyusunan dan perancangan peraturan Perundang-undangan atau legislative drafting lainnya. Disisi lain faktor pengalaman kerja akan berpengaruh dalam mendukung peningkatan kompetensi seorang perancang peraturan perundang-undangan baik dan segi substansi maupun dari teknis legislative drafting.

Melalui penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian deskriptif berdasarkan data kuantitatif dan kualitatif, karena penelitian ini adalah merupakan persepsi dari pegawai tentang pelatihan, pengalaman kerja dan kompetensi Sumber Daya Manusia perancang peraturan perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia RI. Terhadap data yang

kuantitatif tersebut dilakukan uji melalui sarana SPSS untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel X1 terhadap Y, Xz terhadap Y dan XI, X2 terhadap Y.

Teknik korelasi dalam penelitian ini digunakan untuk melihat hubungan yang terjadi antara satu variabel bebas dengan variabel yang lainnya. Derajat hubungan yang terjadi dinamakan korelasi. Jika nilai suatu variabel naik sedang nilai lainnya menurun, maka kedua variabel tersebut mempunyai korelasi negatif. Sebaliknya jika nilai suatu variabel naik atau turun diikuti dengan kenaikan atau menurunnya nilai variabel lain maka kedua variabel tersebut mempunyai korelasi positif. Derajat atau tingkat hubungan antara dua variabel diukur dengan menggunakan indeks korelasi, yang disebut koefisien korelasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Pelatihan dengan kompetensi tenaga teknis perancang peraturan perundang-undangan, hubungan antara pengalaman kerja dengan kompetensi tenaga teknis perancang peraturan perundang-undangan, dan untuk mengetahui hubungan antara pelatihan dan pengalaman kerja dengan kompetensi tenaga teknis perancang peraturan perundang-undangan.

Dalam hal ini terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dengan kompetensi Sumber Daya Manusia perancang peraturan perundang-undangan. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan kompetensi Sumber Daya Manusia perancang peraturan perundang-undangan, dan ada hubungan yang positif dan signifikan antara pelatihan dan pengalaman kerja dengan kompetensi Sumber Daya Manusia perancang peraturan perundang-undangan.