

Faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Jendral Perlindungan Ham Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia

Muhammad Iqbal, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=108875&lokasi=lokal>

Abstrak

Direktorat Jenderal Perlindungan HAM merupakan organisasi publik yang memiliki kewajiban untuk melaksanakan akuntabilitas kinerja instansinya. Menurut Ilyas (2002:65) menjalankan suatu akuntabilitas berarti mengoperasionalkan tiga komponen penting dari kinerja, yaitu tujuan, ukuran dan penilalan. Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja yang mengarahkan dan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Melalui ukuran kinerja, maka akan diketahui apakah kinerja yang diharapkan telah dapat dicapai. Oleh karena itu diperlukan suatu penilalan kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan tujuan kinerja setiap pegawai.

Sebagai organisasi pemerintah yang baru dibentuk tahun 2000, seluruh pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM yang ada satu sama lain masih memiliki dinamika penyesuaian yang tinggi terhadap hubungan antar pegawai serta tugas yang menjadi tanggungjawab masing-masing. Sedangkan organisasi yang dijalankan telah dituntut untuk dapat beroperasi secara optimal sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, guna melayani kepentingan masyarakat sebagai pengguna jasa dan pembayar pajak.

Proses peleburan dalam bentuk penyatuan dan penyamaan persepsi sebagaimana tersebut di atas, ternyata tidak dapat dilaksanakan dalam jangka waktu yang singkat. Diperlukan waktu yang panjang untuk menumbuhkan rasa kebersamaan, rasa memiliki, kesadaran profesi dan tanggungjawab yang sungguh-sungguh untuk mencapai kinerja tinggi dari masing-masing individu sehingga terhindar dari hal-hal yang bersifat kontraproduktif. Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi, dipandang menempati posisi yang sangat strategis terhadap pencapaian tujuan Direktorat Jenderal Perlindungan HAM secara keseluruhan. Hal ini disebabkan oleh karena kedua hal tersebut, yaitu kepemimpinan dan komunikasi dalam praktek sehari-hari menjadi faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM.

Kepemimpinan merupakan tambahan pengaruh yang memiliki dan mengatasi kepatuhan mekanis pada pengarahan rutin organisasi. Kepemimpinan terjadi jika seorang individu dapat mendorong orang lain mengerjakan sesuatu atas dasar kemauannya sendiri dan bukan mengerjakannya karena wajib atau takut akan konsekuensi ketidakpatuhan. Kualitas kepemimpinan inilah yang dalam berbagai bentuk memperlihatkan perbedaan antara organisasi yang efektif dari yang tidak efektif.

Menurut Kartini (1986:85) komunikasi pada dasarnya merupakan bentuk hubungan antar individu yang dilakukan oleh setidaknya dua orang dan akan terjadi atau berlangsung selama ada kesamaan makna mengenai apa yang dipercekapkan. Aubrey (1986:3) mengatakan bahwa selama berinteraksi dengan orang lain, terjadi pertukaran ide dan perasaan-perasaan, penyaringan informasi, pembuatan rencana dan

pemecahan masalah. Sedangkan partisipasi dalam komunikasi merupakan salah satu cara untuk mengembangkan dan meningkatkan potensi masing-masing individu.

Kepemimpinan dan komunikasi sebagai faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM akan diteliti secara deskriptif dan eksplanatif sebagai sebuah langkah penting untuk mengetahui kekuatan, mengenali kelemahan, memanfaatkan kesempatan atau peluang dan mengantisipasi berbagai ancaman yang dihadapi oleh organisasi Direktorat Jenderal Perlindungan HAM dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan tujuan individual yang bekerja di dalamnya. Dari hasil analisis masing-masing faktor tersebut maka akan diketahui apa saja yang dapat dan harus dilakukan oleh manajemen untuk memperbaiki sekaligus meningkatkan kinerja pegawai.

Objek penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah organisasi publik, yaitu Direktorat Jenderal Perlindungan Hak Asasi Manusia yang berada di bawah lingkungan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sebagai populasi penelitian lapangan adalah pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM yang berjumlah 1 73 orang, dengan sampel penelitian sejumlah 104 orang.

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini mengungkapkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM.
 2. Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM.
- Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan HAM.