

# Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai badan penelitian dan pengembangan hak asasi manusia Departemen Hukum hak asasi manusia RI

Esther Istianingrum, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=109015&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Badan Penelitian dan pengembangan Hak Asasi Manusia adalah salah satu Unit Eselon 1 yang berada di bawah naungan Departemen Hukum dan HAM RI mempunyai peran strategis dalam menjalankan fungsinya sebagai salah satu unsur pelayanan pemerintah kepada masyarakat luas dengan memberikan perlindungan, penegakan dan penghormatan HAM.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsinya perlu didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan tersedianya SDM yang berkualitas diharapkan Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara dituntut untuk selalu bersikap dan menjunjung tinggi profesionalisme dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Oleh sebab itu, pegawai Balitbang HAM merasa tertantang untuk selalu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat melalui penelitian, seminar, lokakarya serta sosialisasi tentang berbagai hal yang menyangkut Hak Asasi Manusia serta meningkatkan kinerja pegawainya agar lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari, mengetahui, menjelaskan dan mengkaji faktor- faktor yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai Badan penelitian dan Pengembangan Hak Asasi Manusia Departemen Hukum dan HAM R.I. Teknik pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara serta data kepustakaan.

Berdasarkan analisis faktor yang dilakukan terhadap 30 (tiga puluh) variabel awal, kemudian setelah dikelompokkan menjadi 17 (tujuh belas) variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu : (1). Konflik Peran; (2). Sistem Kerja; (3) Pengalaman; (4). Disiplin Kerja; (5). Motivasi; (6). Metode Kerja; (7). Harapan; (8). Produktivitas; (9). Sikap dalam bekerja; (10). Kepuasan Kerja; (11). Budaya Organisasi; (12). Komunikasi; (13). Pelatihan; (14) Pendidikan; (15). Kompetensi; (16). Kompensasi dan (17). Komunikasi.

Hasil Penelitian setelah diadakan dengan uji regresi ditemukan 4 (empat) variabel yang mempengaruhi secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Hak Asasi Manusia Departemen Hukum dan HAM R.I. Sedangkan variabel sistem kerja, pengalaman, disiplin kerja, motivasi, harapan, produktivitas, kepuasan kerja, budaya organisasi, pelatihan, pendidikan, kompetensi, kompensasi dan kemampuan belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adapun pemecahan persoalan dari ke 4 (empat) variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dengan lebih menekankan pada peningkatannya, sedangkan untuk yang 13 (tigabelas) variabel yang belum berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai tersebut adalah akan diteliti lebih lanjut dan dapat

dilihat dari berbagai aspek sudut pandang yang ada pada penelitian selanjutnya.

*The Office of Research and Development of Human Rights is one of the units in the echelon I in the Department of Law and Human Rights. It has a strategic role in applying its function as one of the government services to the public by giving protection, enforcement, and respecting the human rights.*

To do its function and duty, the office must be supported by suitable facilities and good human resources. If it is fulfilled, the government officers are expected to be professional and service the public well.

For that reason, the officers in the office demand to give the best services through research, seminar, and socialization about human rights, to increase their performance.

This research aims to find factors which influence the officer's performance, identify and describe the factors that influence it, and identify and know the factors which strongly influence it. To collect needed data, questionnaires are distributed among the officers.

Base on the factorial analysis, there are 30 initial dimensions which are categorized into 17 components, such as conflict of role, working system, experience, discipline of work, motivation, working method, expectation, productivity, attitude, job satisfaction, culture of organization. Communication, training, education, competency, compensation, and capacity.

The result shows that there are 4 determined variables which influence the performance, which are conflict of role, working method, attitude, and communication. Meanwhile, the variables of working system, experience, discipline, motivation, expectation, productivity, satisfaction, culture of organization, training, education, competency, and capacity are not too influential on the performance.

To solve the problem of those four variables, it must be focused of how to fix and increase it. Meanwhile other 13 variables which are not influential will be explored further.