

Studi Implementasi Analisis Jabatan pada Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia Departemen Hukum dan HAM RI = Study Implementation Job Analysis on Directorate General of Human Rights Department of Law and Human Rights Republic of Indonesia

Sari Puspitawaty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=127078&lokasi=lokal>

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis analisis jabatan di Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia (Ditjen HAM) dalam hal ini implementasi analisis jabatan pada proses penempatan pegawai Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia dan faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi proses penempatan pegawai selain berdasarkan analisis jabatan.

Penelitian studi implementasi analisis jabatan di Ditjen HAM adalah penelitian kualitatif yang pengumpulan datanya didapat melalui wawancara mendalam dengan narasumber yang berkompeten di Ditjen HAM yaitu para Pejabat Eselon Dua dan Kepala Bagian (Kabag) kepegawaian Ditjen HAM. Proses wawancara mendalam dilakukan berdasarkan pedoman wawancara yang telah dibuat sebelumnya. Hasil wawancara dibuat transkrip wawancara dan dianalisis kemudian ditarik kesimpulan.

Dari penelitian ini dan setelah dianalisis bahwa penempatan pegawai baik itu mutasi maupun promosi yang dilaksanakan di Ditjen HAM belum berdasarkan analisis jabatan. Hal ini dikarenakan analisis jabatan sendiri untuk Ditjen HAM masih dalam penyusunan karena Direktorat Jenderal ini mengalami perubahan nomenklatur sehingga menyebabkan adanya perubahan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari tiap-tiap direktorat yang ada di Ditjen HAM, sehingga analisis jabatan perlu disusun lagi disesuaikan dengan tupoksi yang baru.

Penempatan pegawai karena belum berdasarkan analisis jabatan maka penempatan pegawai selama ini di Ditjen HAM dipengaruhi oleh empat faktor. Tiga faktor yang paling dominan adalah faktor pimpinan, faktor sumber daya manusia itu sendiri dan faktor struktur organisasi. Sedangkan faktor yang kurang dominan tapi juga mempengaruhi penempatan pegawai di Ditjen HAM adalah faktor prosedur penempatan pegawai, dalam hal ini Bapejakat. Baperjakat dalam hal ini belum sepenuhnya dipakai dalam setiap proses penentuan penempatan pegawai Ditjen HAM.

.....This research is to analyze whether job analysis is already implemented on replacement staff in Directorate General of Human Rights or not yet and which factor beside job analysis that influence processing replacement staff on promotion or mutation.

This research is qualitative research, which is collecting of data through deep interview with competent respondents. They are directors and head of human resource department of Directorate General of Human Rights. Interview with term of reference that already arranged before that interview do. After interview has done, transcript of interview made, analyze and made some conclusion.

From this research has known that the replacement of staff in Directorate General of Human Rights, mutation or promotion that all this time already happen have not based on job analysis yet. This had been happen because job analysis is not already used on, still in progress. This Directorate had changed structure of organization and also changed the main task and function all of each directorate on Directorate General of Human Rights, and this consequence made that a job analysis has to redesign.

The replacement of staff in Directorate General of Human Rights is not already based on job analysis, it based influence by four factors. The factor that dominant influence the replacement staff in Directorate General of Human Rights is leadership, human resources and structure of organization and the last factor that not influence too much is procedure of replacement, in this case are Baperjakat meeting. Baperjakat meeting is not used completely in process the replacement staff in Directorate General of Human Rights.