

Kajian pemberdayaan sumber daya manusia dalam upaya pengembangan karir: studi kasus pada Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia = Analyzing empowerment of human resources in effort of career development: study case of secretary General of Department of Justice and Human Rights

Ismoyoto Nugroho, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96499&lokasi=lokal>

Abstrak

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan strategi yang harus diputuskan Instansi yang mempunyai pegawai yang relatif banyak seperti Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, karena melalui pemberdayaan sumber daya manusia akan diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu memenuhi kebutuhan organisasi dimasa yang akan datang. Menurut Prof. Dr. Azhar Kasim, Pemberdayaan pegawai negeri sipil adalah pemberian wewenang dan tanggung jawab yang seimbang serta pelatihan dan pengembangan pegawai agar mereka mampu melaksanakan fungsi dan tugasnya secara lebih mandiri. Upaya ini terkait dengan pembelajaran individu (individual learning) yang dapat mendukung pengembangan karir masing-masing pegawai negeri sipil dan kebutuhan organisasi, tidak hanya melalui pendidikan formal tetapi juga melalui pendidikan informal selagi bekerja. Sedangkan menurut Fandy Tjiptono pemberdayaan adalah upaya untuk meningkatkan motivasi dan produktifitas karyawan, melalui konsep ini karyawan disertai wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pengambilan keputusan.

Kualitas dan profesional sumber daya manusia ditentukan oleh pembinaan pegawai yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia. Manajemen karir menurut Prof. Dr. Prasetia Irawan dkk. adalah proses pengelolaan karir pegawai yang meliputi tahapan kegiatan perencanaan karir, pengembangan dan konseling karir serta pengambilan keputusan karir. Manajemen karir melibatkan semua pihak termasuk pegawai yang bersangkutan dengan unit tempat sipegawai bekerja, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam pembinaan pegawai salah satu unsur penting adalah pengembangan karir, karena apabila pengembangan karir direncanakan dan dilaksanakan dengan baik akan memberikan keuntungan kepada pegawai yang termotivasi untuk mengembangkan kemampuan, semangat kerja dan profesionalisme serta keuntungan kepada organisasi.berupa meningkatnya kinerja organisasi.

Melalui penelitian ini akan dijelaskan bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia dilaksanakan dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi pemberdayaan sumber daya manusia. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan pemberdayaan SDM pada Sekretariat Jenderal dilaksanakan serta untuk mengetahui ada tidaknya hubungan faktor-faktor pemberdayaan sumber daya manusia (pendelegasian wewenang, pelatihan dan motivasi) dengan pengembangan karir.

Penelitian dilakukan pada Kantor Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dengan mengambil sampel sebanyak 79 orang responden yang masing-masing mewakili enam Unit/Biro yang ada dilingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia, Penelitian ini

bersifat deskriptif maka untuk menganalisis data penulis menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan untuk umum atau generalisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ternyata terdapat hubungan yang cukup kuat antara faktor-faktor pemberdayaan sumber daya manusia, pendelegasian wewenang, pelatihan dan motivasi) dengan pengembangan karir pegawai. Dari ketiga faktor yang mempengaruhi pengembangan karir tersebut ternyata tidak ada faktor yang paling dominan, rata-rata mempunyai hubungan yang sama yaitu "cukup kuat", kecuali variabel pelatihan yang mempunyai tingkat korelasi "rendah".

Hasil penelitian ini untuk jajaran Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia dapat dijadikan bahan referensikajian dalam melakukan penelitian lanjutan serta diharapkan puia dapat dijadikan masukan bagi pengelola sumber daya manusia dalam kebijakan pengembangan karir di Sekretariat Jenderal Departemen Kehakiman dan Hak Asasi Manusia.

<hr><i>Empowerment of Human Resources is a strategic that has to be decided by an institution with a lot of employees like in Secretary General of Department of Justice and Human Rights, because through empowerment of human resources, we could get the human resources who have quality and capability to fulfill the needs of organization in the future. According to Prof. Dr. Azhar Kasim, empowerment of civil servant is distribution of balanced authority and responsibility, training and developing employee, so they are able to do their duty effectively. This effort has relation to individual learning that support the career development of civil servant and the needs of organization, not only through formal education but also through informal education while they are working.

According to Fandy Tjiptono, empowerment is the effort to increase motivation and productivity of employee. Through this concept, the employee is given the authority and responsibility more in making decision.

The quality professional of Human Resources determined by establishment of employee has done by management of Human Resources. Career management according to Prof. Dr. Pi and friends; is employee career process including the step of career decision-making. Career management involve all sides, including the employee himself and the unit where he works and the organization itself. In establishing employee, one of the important thing is career developing, because if it is planned and done well, it will give the advantage for the employee who are motivated to develop their ability and support them to work. And for the organization, the advantage is the increasing of organization performance.

Through this survey, explained how empowerment of Human Resources is done and what factors influence the empowerment of Human Resources. The goal or aim of the survey is for knowing how the implementation empowerment of Human Resources in Secretary General and there is any relation of the factors (authority, training and motivation) with career developing.

The survey is located in Secretary General using sample amount 79 respondents represents 6 bureau in Secretary General. The survey is descriptive. It means that to analyze data, the writer describes data without

making conclusion or generalize it. The result of survey indicates that there is tight correlation 1 relation between empowerment of Human Resources, authority distribution, training and motivation with employee career development. From the three factors, factors have the same "strength" except training variable which has low correlation.

This result could be used for referent material in further survey and as suggestion in policy making of career developing in Secretary General of Department of Justice and Human Rights.</i>