

# Evaluasi sistem manajemen sumber daya manusia asisten Ombudsman Republik Indonesia = Evaluation of the human resource management system for assistant Ombudsman of the Republic of Indonesia

Aurelia Trinisa Eryanda, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=9999920547206&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Ombudsman Republik Indonesia (ORI) merupakan lembaga independen dengan peran sebagai pengawas eksternal penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, ORI diberikan dukungan oleh Asisten Ombudsman. Oleh karena peran penting nya tersebut, sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang kuat dengan demikian memainkan peran penting dalam mendukung independensi ORI melalui penciptaan lingkungan kerja yang bebas dari intervensi politik, pengambilan keputusan yang didasarkan pada profesionalisme dan integritas, serta penguatan legitimasi peran ORI sebagai lembaga independen yang menjalankan tugasnya secara objektif dan adil. Dalam hal ini, MSDM Asisten Ombudsman diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 64 Tahun 2012 Tentang Sistem Sumber Daya Manusia Pada Ombudsman Republik Indonesia. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi penerapan sistem MSDM Asisten Ombudsman. Penelitian ini menggunakan pendekatan post-positivist dengan teknik pengumpulan data kualitatif melalui wawancara mendalam dengan enam narasumber penelitian sebagai sumber data primer dan studi kepustakaan sebagai sumber data sekunder. Penelitian ini menggunakan AMO Model of Performance oleh Boxall dan Prucell (2022) yang memiliki tiga dimensi yaitu ability (kemampuan), motivation (motivasi), dan opportunity (kesempatan). Hasil penelitian menunjukkan penerapan sistem MSDM Asisten Ombudsman telah sesuai dengan AMO Model of Performance oleh Boxall dan Prucell (2022). Namun, tidak dapat diabaikan bahwa masih terdapat banyak catatan peningkatan yang perlu dilakukan oleh Ombudsman untuk mencapai pelaksanaan sistem MSDM Asisten Ombudsman yang melampaui standar.

.....The Ombudsman of the Republic of Indonesia (ORI) is an independent institution that serves as an external supervisor of public service administration. In carrying out its duties and authority, ORI is supported by the Assistant Ombudsman. Due to the critical nature of their role, a strong Human Resource Management (HRM) system plays a vital part in supporting ORI's independence by creating a work environment free from political interference, ensuring decision-making based on professionalism and integrity, and strengthening the legitimacy of ORI's role as an independent institution that performs its duties objectively and fairly. In this context, the HRM for Assistant Ombudsman is regulated through Government Regulation No. 64 of 2012 concerning the Human Resource System at the Ombudsman of the Republic of Indonesia. Therefore, the objective of this research is to evaluate the implementation of the HRM system for Assistant Ombudsman. This research uses a post-positivist approach with qualitative data collection techniques through in-depth interviews with six research informants as primary data sources and literature review as secondary data sources. This study uses the AMO Model of Performance by Boxall and Prucell (2022), which has three dimensions: ability, motivation, and opportunity. The results of the study indicate that the implementation of the HRM system for Ombudsman Assistants is in accordance with the AMO Model of Performance by Boxall and Prucell (2022). However, it is important to note that there are still many areas for improvement that the Ombudsman needs to address to achieve the implementation of the

HRM system for Assistant Ombudsman that exceeds standards.