



KINERJA JAKSA PADA KANTOR KEJAKSAAN NEGERI BANJARBARU

Firman Syahbana

Program Pascasarjana STIA Bina Banua Banjarmasin

firmansyahbana@zoho.com

Gerilyansyah Basrindu

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

gerilyansyah@stiabinabanuabjm.ac.id

Muhammad Yahya

Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Banua Banjarmasin

m.yahya@stiabinabanuabjm.ac.id

Abstract

This study aims to: 1) To determine the performance of prosecutors at the Office of the District Attorney Banjarbaru, 2) To find out the constraints of improving the performance of prosecutors at the Office of the District Attorney Banjarbaru, 3) To find alternative solutions to overcome each obstacle improvement performance prosecutor at the Office of the District Attorney Banjarbaru. This research uses descriptive method. The population in this study is all prosecutors who served in the Office of the District Attorney Banjarbaru. Sampling technique used in this research is purposive sample. Data collection techniques used are documentation and structured interviews. The result of the research shows that: 1) Attorney at Banjarbaru District Attorney Office has a good performance because it is able to carry out the tasks in accordance with SKP and the task is completed on target with minimal mistakes and in accordance with the time required and the behavior of prosecutors in accordance with the values, norms, ethics and regulations that apply to the Office of the District Attorney Banjarbaru. 2) Impediments to Improve the Performance of the District Prosecutor Office of Banjarbaru and alternative solutions are needed, namely: 1) The behavior of the prosecutor is less thorough solution is to conduct employee guidance through the evaluation of work and meetings and increased motivation through coordination and cooperation and awarding, and 2) Lack of prosecutor welfare that can be overcome by increasing competence through education and training as well as the task of learning and improving prosecutor prosperity..

Keywords: prosecutors performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk mengetahui kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru, 2) Untuk mengetahui kendala peningkatan kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru, 3) Untuk mencari alternatif solusi bagi mengatasi masing-masing kendala peningkatan kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh jaksa yang bertugas di Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru. Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel purposif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan wawancara berstruktur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki kinerja yang bagus karena mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SKP dan tugas diselesaikan sesuai target dengan minim kesalahan dan sesuai dengan waktu yang diperlukan serta adanya perilaku kerja jaksa yang sesuai dengan nilai, norma, etika dan peraturan yang berlaku pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru. 2) Kendala Peningkatan Kinerja Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru dan alternatif solusi yang diperlukan, yaitu : 1) Perilaku jaksa yang kurang teliti solusinya adalah dengan mengadakan pembinaan pegawai melalui evaluasi kerja dan rapat serta peningkatan motivasi melalui koordinasi dan kerjasama serta pemberian penghargaan, dan 2) Kurangnya kesejahteraan jaksa yang dapat diatasi dengan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan serta tugas belajar dan peningkatan kesejahteraan jaksa.

Kata kunci : Kinerja Jaksa



PENDAHULUAN

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Kinerja seseorang merupakan kajian penting dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Karena jika sumber daya manusia yang ada dalam organisasi buruk, maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai sebagaimana yang telah direncanakan. Karena peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah menentukan keberhasilan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota dalam suatu organisasi. Dalam organisasi pasti sangat membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun pegawai pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Hal ini juga berlaku bagi Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Kejaksaan sebagai lembaga penegak hukum melaksanakan tugasnya secara merdeka dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam negara hukum berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki tugas pokok melaksanakan tugas dan wewenang serta fungsi Kejaksaan di daerah hukum Kejaksaan Tinggi yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa serta tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh Jaksa Agung.

Kinerja para jaksa Kejaksaan Negeri Banjarbaru belum maksimal, masih banyak pekerjaan rumah yang belum terselesaikan. Selama Januari-Juni 2016, Kejaksaan Negeri Banjarbaru telah menangani sebanyak 116 perkara prapenuntutan tindak pidana umum. Tiga perkara di antaranya dihentikan. Sebanyak 56 perkara ditindaklanjuti ke penuntutan dan diputus sebanyak 39 perkara di antaranya. Sedangkan sisanya masih dalam proses persidangan. Selama 2016, pihak Kejaksaan Negeri Banjarbaru telah mengeksekusi sebanyak 214 perkara. Dua di antaranya berlanjut ke tahap banding. Kejaksaan Negeri Banjarbaru juga menangani 6 perkara tindak pidana dengan pelaku anak di bawah umur dan semua pelakunya telah dieksekusi. Terdapat pula sejumlah perkara menonjol seperti tindak pidana peredaran, kepemilikan dan penyalahgunaan narkoba sebanyak 22 perkara. Sebanyak 9 perkara tindak pidana perlindungan anak. Sedangkan di bidang tindak pidana khusus, pihak Kejaksaan Negeri Banjarbaru berhasil mengembalikan kerugian negara akibat korupsi sebanyak Rp 2.163.644.607. "Di tahap penyidikan ada satu perkara yang kami tangani yakni penyelewengan dana bantuan siswa miskin dan di tahap penuntutan ada dua perkara.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka pokok-pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.
2. Kendala peningkatan kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.
3. Untuk mencari alternatif solusi masing-masing kendala dalam peningkatan kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Kinerja Jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Kinerja jaksa merupakan hasil dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru yang diukur melalui indikator kinerja existing yang dibandingkan dengan kinerja ideal.



2. Kendala dalam Peningkatan kinerja Jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Peningkatan kinerja Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru tidak selamanya berjalan dengan mulus, karena ada beberapa permasalahan yang menyebabkan peningkatan kinerja jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru menjadi kurang maksimal. Permasalahan tersebut ada yang berasal dari internal dan adapula yang berasal dari eksternal, sehingga menjadi kendala yang harus segera diatasi demi tercapainya kinerja Kantor Kerjaksanaan yang lebih baik.

3. Alternatif solusi masing-masing kendala dalam peningkatan kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Kendala yang dihadapi selama proses peningkatan kinerja jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru perlu untuk segera diatasi, karena apabila dibiarkan terus berlanjut akan berdampak pada kinerja jaksa pada Kantor kejaksaan secara umum. Oleh sebab itu diperlukan alternatif solusi untuk mengatasi kendala peningkatan kinerja Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Kinerja

Menurut Simamora (2013:45) Kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Sedangkan menurut Shadily (2013: 425) mengatakan kinerja atau performance adalah berdaya guna prestasi atau hasil. Sementara menurut Sedarmayanti (2013:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”. Menurut Wibowo (2014 : 7) kinerja berasal dari pengertian kinerja (performance) yang merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja itu merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu dan meliputi elemen-elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Menurut Simanjuntak (2014 : 27) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai.
Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung
Yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal – hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana
Yaitu hal – hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial mana-jemen.

Menurut Pasolong (2014:186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan
Yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.
2. Kemauan



Yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Energi

Yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang. Dengan adanya energi, seseorang mampu meres-pon dan bereaksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar sehingga ketajaman mental serta konsentrasi dalam mengelola pekerjaan menjadi lebih tinggi.

4. Teknologi

Yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.

5. Kompensasi

Yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

6. Kejelasan tujuan

Yaitu tujuan yang harus dicapai oleh pegawai. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilaku-kan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.

7. Keamanan

Yaitu kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umum-nya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kiner-janya.

Soedjono (2014 : 45) menyebut-kan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni :

1. Kualitas.

Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharap-kan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan atau jum-lah aktivitas yang dapat disele-saikan.

3. Ketepatan waktu

Yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang ter-sedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektivitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kemandirian

Yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.

6. Komitmen kerja

Yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.

Kejaksanaan

Kejaksanaan RI adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penun-tutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan, Kejaksanaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang dipilih oleh dan bertanggung ja-wab kepada Presiden. Kejaksanaan Agung, Kejaksanaan Tinggi dan Kejak-



saan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 yang menggantikan UU No. 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan RI, Kejaksaan sebagai lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan supremasi hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). Didalam Undang-Undang Kejaksaan yang aru ini, Kejaksaan RI sebagai lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan harus melaksanakan fungsi, tugas dan wewenangnya secara merdeka, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya (Pasal 2 ayat 2 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004).

Kejaksaan juga merupakan satu-satunya instansi pelaksana putusan pidana (executive ambtenaar). Selain berperan dalam perkara pidana, Kejaksaan juga memiliki peran lain dalam Hukum Perdata dan Tata Usaha Negara, yaitu dapat mewakili Pemerintah dalam Perkara Perdata dan Tata Usaha Negara sebagai Jaksa Pengacara Negara. Jaksa sebagai pelaksana kewenangan tersebut diberi wewenang sebagai penuntut umum serta melaksanakan putusan pengadilan, dan wewenang lain berdasarkan undang-undang.

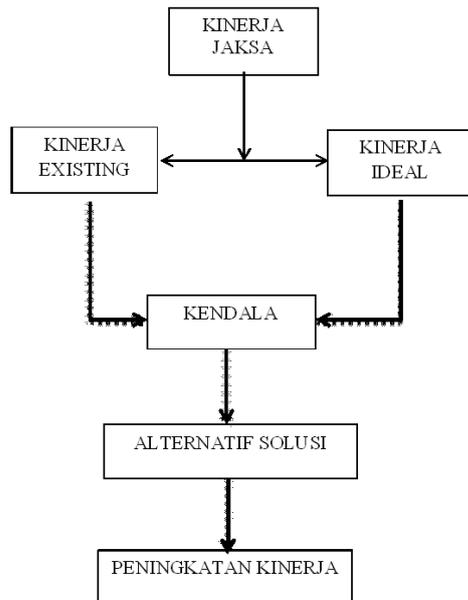
Kerangka Pikir Penelitian

Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya yang diperoleh selama periode waktu tertentu dan meliputi elemen-elemen seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Kejaksaan adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Kinerja jaksa pada Kantor kejaksaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat diukur melalui indikator Kualitas, Kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Kejaksaan RI adalah lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan. Sebagai badan yang berwenang dalam penegakan hukum dan keadilan, Kejaksaan dipimpin oleh Jaksa Agung yang dipilih oleh dan bertanggung jawab kepada Presiden. Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi dan Kejaksaan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya dibidang penuntutan, dimana semuanya merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak dapat dipisahkan.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:





Metode Penelitian

Metode Penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian deskriptif yaitu menggambarkan mengenai kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru beserta kendala serta alternatif solusi dalam peningkatan kinerja Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan staf yang bertugas di Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel purposif dimana penarikan sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian, sehingga penarikan sampel dalam penelitian ini mempertimbangkan aspek-aspek sebagai berikut:

1. Merupakan jaksa yang menjabat sebagai pejabat struktural di Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru
2. Memiliki masa kerja lebih dari 5 (lima) tahun
3. Bersedia dan mampu memberikan informasi yang diperlukan

Teknik pengumpulan data adalah dokumentasi dan wawancara terstruktur. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisa kualitatif artinya dari data yang diperoleh melalui penelitian tentang Kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang kemudian dilaporkan apa adanya kemudian dianalisis secara deskriptif untuk mendapatkan gambaran mengenai fakta yang ada.

Hal ini dilakukan karena penelitian ini tidak mencari hubungan antara dua variabel atau lebih. Analisis data yang dianjurkan ialah mengikuti langkah-langkah yang masih bersifat umum yaitu: (1) reduksi data, (2) penyajian atau display data dan (3) pengambilan kesimpulan.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Jaksa Pada Kantor Kejaksaan Negeri

Kejaksaan sebagai lembaga pe-negak hukum melaksanakan tugasnya secara merdeka dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam negara hukum berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki tugas pokok Melaksanakan tugas dan wewenang serta fungsi Kejaksaan di daerah hukum Kejaksaan Tinggi yang ber-sangkutan sesuai dengan peraturan perundangan-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa ser-ta tugas-tugas lain yang ditetapkan oleh Jaksa Agung.

Sebagai lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta tugas-tugas lain berdasarkan peraturan perundang-undangan, Kejaksaan memerlukan adanya satu tata pikir, tata laku dan tata kerja Jaksa dengan mengingat norma-norma agama, susila, kesopa-nan serta memperhatikan rasa keadilan dan nilai-nilai kemanusiaan dalam masyarakat.

Penilaian prestasi kerja atau kinerja diperlukan untuk membuat suatu standarisasi tentang kinerja seorang Jaksa Negeri Sipil, PP 46 Tahun 2011 merupakan perubahan atas PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Pelaksanaan Pekerjaan, peru-bahan tersebut dikarenakan PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang DP3 sudah tidak lagi relevan (PP Nomor 46 Tahun 2011).

Diimbangi dengan adanya kesa-daran terhadap perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditin-daklanjuti dengan berbagai strategi ya-ng dapat meningkatkan kinerja jaksa, hal tersebut bukan merupakan hal ya-ng mudah untuk diwujudkan dimulai dengan melakukan pengelolaan mana-jemen kinerja serta pendayagunaan manusia yang dapat diartikan bahwa lembaga – lembaga pemerintahan ha-rus dapat mengupayakan agar sumber daya manusia tersebut mampu beker-jasama secara maksimal demi terca-painya tujuan organisasi. Unsur sum-ber daya manusia dalam suatu sistem pemerintahan menjadi semakin me-mentukan bagi keberhasilan penca-paian tujuan yang diharapkan. Dalam mengoptimalkan keberhasilan tersebut sangat diperlukannya komitmen dalam kinerja penyelenggara negara, meliputi kinerja jaksa yang merujuk pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang jaksa menjadi optimal jika didorong oleh kemampuan yang baik serta motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja jaksa sebuah organisasi pemerintahan dipengaruhi pula oleh factor – factor yang mempengaruhi kinerja jaksa.

Sehubungan dengan diberlaku-kannya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Jaksa Negeri Sipil, maka penilaian kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru juga didasarkan pada peraturan tersebut. Dengan demikian, maka kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru dinilai dengan berdasarkan pada SKP (Sasaran Kerja Jaksa) dan perilaku kerja. SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS. Sedangkan perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharus-nya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penilaian prestasi kerja Jaksa Negeri Sipil dilaksanakan secara sistematis yang



penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja jaksa atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Jaksa Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai.

Sasaran kerja jaksa dilihat ber-dasarkan pada 4 (empat) aspek, yaitu: Kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Terkait dengan penilaian kinerja jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru khususnya dari aspek SKP peneliti telah mengadakan wawancara dengan key informan.

1. Kuantitas

Adapun aspek pertama yang menjadi kajian terkait dengan SKP sebagai bagian dari penilaian kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah aspek kuantitas.

Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang jaksa dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja jaksa dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

Kuantitas berkaitan dengan target output yaitu seberapa banyak pekerjaan atau tugas yang mampu diselesaikan oleh jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru. Dapat disimpulkan bahwa dari aspek kuantitas atau target output, jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah baik, karena jaksa mampu menyelesaikan seluruh pekerjaan sesuai dengan jabatan dan uraian tugas masing-masing yang dibuktikan dengan kesesuaian antara dokumen, konsep naskah, dengan laporan bulan-an maupun laporan tahunan dari masing-masing jaksa.

2. Kualitas

Aspek kedua yang menjadi kajian penilaian prestasi kerja PNS melalui SKP adalah kualitas.

Kualitas adalah taraf / tingkat baik buruknya atau derajat sesuatu. Kualitas kerja adalah mutu seorang jaksa dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapi-an dan kelengkapan. Kualitas kerja lebih mengarah kepada hasil kerja yang dilaksanakan oleh jaksa berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Mengenai hal ini peneliti telah mengadakan wawancara.

Dari aspek kualitas kerja, maka jaksa Di Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru sudah mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan tanpa kesalahan karena tugas dilaksanakan dengan penuh ketelitian.

3. Waktu

Aspek ketiga yang menjadi unsur penilaian dari SKP adalah waktu. Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan key informan terkait dengan waktu pelaksanaan tugas jaksa di Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Jaksa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Artinya waktu yang disediakan untuk melaksanakan tugas bagi jaksa mampu dimanfaatkan dengan baik, oleh masing-masing jaksa, sehingga pada akhirnya tugas dari masing-masing jaksa dapat dilaksanakan sesuai dengan alokasi waktu yang sudah direncanakan.

4. Biaya



Aspek terakhir yang menjadi kajian dalam SKP adalah biaya. Dalam menetapkan target biaya harus memperhitungkan berapa biaya yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam 1 tahun.

Dari aspek biaya, maka jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru tidak perlu mengeluarkan biaya sela-ma melaksanakan tugas karena biaya-biaya yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas sudah ditanggung oleh Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru. Berdasarkan pada uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja jaksa Pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru dari aspek SKP adalah baik, karena jaksa mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target kerja yang ada dengan minim kesalahan dan penuh ketelitian sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan.

Penilaian perilaku kerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru dilaksanakan melalui 6 (enam) Aspek, yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

1. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan responden 1, 2, 3, dan 4, dapat diketahui bahwa jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru sudah melaksanakan tugas dengan berorientasi pada pelayanan. Artinya masing-masing jaksa memberikan pelayanan yang baik kepada sesama rekan kerja, narapidana, masyarakat maupun pimpinan.

2. Integritas

Integritas merupakan kemampuan seorang PNS untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden 1, 2, 3, dan 4, maka dapat disimpulkan bahwa jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki integritas yang tinggi yang ditunjukkan dengan perilaku jaksa yang sesuai dengan norma, etika dan nilai serta peraturan-peraturan yang berlaku.

3. Komitmen

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

Hasil wawancara dengan responden 1, 2, 3, dan 4 mengungkapkan bahwa jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki komitmen kerja yang bagus yang dibuktikan dengan perilaku jaksa yang lebih mengutamakan kepentingan organisasi serta dalam melaksanakan tugas jaksa senantiasa berorientasi pada visi dan misi serta kepentingan dari Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

4. Disiplin

Disiplin merupakan kesanggupan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau



peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.

Hasil wawancara dengan respon-den 1, 2, 3, dan 4 menunjukkan bahwa jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki disiplin kerja yang cukup baik, yang dibuktikan dengan kemauan dan kesediaan jaksa untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

5. Kerjasama

Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

Hasil wawancara dengan respon-den 1, 2, 3, dan 4 mengungkapkan bahwa jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki kemampuan ker-jasama yang tinggi yang dibuktikan dengan kesiapan dan kesediaan jaksa untuk bekerja sama dengan sesama jaksa di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan di luar maupun di dalam lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan ke-mampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawa-han atau orang lain yang berkaitan de-ngan bidang tugasnya demi tercapai-nya tujuan organisasi. Untuk aspek ke-pemimpinan ini hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struk-tural saja.

Hasil wawancara dengan respon-den 1, 2, 3, dan 4, menunjukkan bah-wa jaksa pada Kantor Kejaksaan Ne-geri Banjarbaru khususnya yang men-duduki abatan struktural sebagai ke-pala Bagian ataupun kepala seksi, mampu melaksanakan dan menja-lankan kepemimpinan dengan baik yang dibuktikan dengan kemampuan jaksa dalam mengarahkan dan mem-bimbing serta memotivasi bawahan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Kantor Kejak-saan Negeri Banjarbaru.

Hasil wawancara mengenai kinerja jaksa di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru tersebut diperkuat oleh rekapitulasi penilaian kinerja jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru :

Tabel 1
Rekapitulasi Penilaian Kinerja Jaksa Pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru (Kinerja Existing)

Kode Peg	SKP	Perilaku Kerja							Rata-Rata	Nilai	Nilai Prestasi Kerja	Ket
		Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama	Kepemimpinan	Jumlah				
001	49,53	91	80	84	82	83	-	420	84	33,60	83,13	Baik
002	50,41	92	82	82	82	82	-	420	86,4	34,56	84,97	Baik
003	59,84	78	91	78	79	78	78	482	80,3	32,13	81,98	Baik
004	45,6	85	85	91	85	85	-	431	86,2	34,48	80,08	Baik
005	49,59	80	80	80	80	80	-	400	80	32,00	81,59	Baik
006	53,04	91	84	83	82	83	84	507	84,5	33,80	86,84	Baik
007	51,2	91	82	81	81	82	83	500	83,3	33,33	84,53	Baik
008	55,20	90	80	80	80	80	79	489	81,5	32,60	87,80	Baik



009	55,20	95	86	86	85	85	-	437	72,8	29,13	84,33	Baik
010	55,20	90	80	80	80	80	79	489	81,5	32,60	87,80	Baik
011	55,20	82	78	78	79	78	-	395	79,0	31,60	86,80	Baik
012	48,93	91	80	80	80	80	-	411	82,2	32,88	81,81	Baik
013	55,20	85	85	85	85	85	79	504	84	33,60	88,80	Baik
014	49,53	91	80	84	82	83	-	420	84	33,60	83,13	Baik
015	52,87	85	85	91	84	84	-	429	71,5	28,60	81,47	Baik
016	55,20	90	86	86	85	85	-	432	70	28,00	83,20	Baik
017	52,00	90	80	80	80	80	80	490	86	34,40	86,40	Baik
018	49,87	81	86	88	89	89	-	433	86,6	34,64	84,51	Baik
019	49,23	82	86	89	87	87	-	431	86,20	34,48	83,71	Baik
Rata-rata	52,3	87,4	82,9	83,5	82,5	82,6	80,3	448,4	81,6	32,63	84,36	Baik

Sumber: Kejaksaan Negeri Banjarbaru, 2017.

Pada tabel diatas diketahui bah-wa nilai rata-rata kinerja jaksa pada Kerjaksanaan Negeri Banjarbaru adalah sebesar 84,35 yang berarti kinerja jaksa adalah baik.

Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masy-arakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain. Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai rata-rata untuk orientasi pelayanan Jaksa di Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah 87,4 yang berarti bahwa jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru menun-jukkan sikap dan perilaku yang baik saat menyelenggarakan atau memberi-kan pelayanan kepada target pelaya-nan, baik itu kepada masyarakat, kepada atasan, rekan kerja ataupun kepada instansi lain.

Integritas merupakan kemampu-an seorang PNS untuk bertindak se-suai dengan nilai, norma dan etika da-lam organisasi. Nilai rata-rata integ-ritas jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah 82,9 yang berarti bahwa jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki integritas yang tinggi yang dapat dilihat dari kemam-puan jaksa dalam bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika yang berlaku pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutama-kan kepentingan dinas daripada kepen-tingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Nilai rata-rata komitmen kerja jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah sebesar 83,5 yang berarti bahwa jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki kemam-puan untuk menyeimbangkan sikap dan tindakan saat melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai jaksa.

Disiplin merupakan kesunggu-pan seorang PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan per-undang-undangan atau peraturan kedi-nasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi. Nilai rata-rata disiplin kerja jaksa pada Kejak-saan Negeri Banjarbaru adalah sebesar 82,5 yang berarti jaksa memiliki disip-lin yang baik yang ditunjukkan oleh dikap dan perilaku jaksa yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerja-nya maupun instansi lain dalam me-nyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Rata-rata nilai kerjasama jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah sebesar 82,6 yang berarti bahwa diantara jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru terjalin kerjasama yang baik yang dibuktikan dengan adanya kesiapan dan kemam-puan jaksa untk bekerjasama



dengan sesama rekan kerja dalam melaksa-nakan setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Kepemimpinan merupakan ke-mampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawa-han atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi terca-painya tujuan organisasi. Nilai-rata-rata Kepemimpinan dari jaksa yang ada pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah sebesar 80,3 yang berarti bahwa jaksa memiliki kemampuan un-tuk memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh jaksa yang ada di Kejaksaan Negeri Banjarbaru memili-ki kinerja yang bagus yang dibuktikan dengan nilai prestasi kerja yang berkisar antara 80 hingga 88. Tabel Rekapitulasi penilaian kinerja jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru (Kinerja Existing) diatas secara tidak langsung menyatakan bahwa kinerja jaksa di Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru sesuai dengan kinerja ideal yang diharapkan sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 2
Kinerja Ideal Berdasarkan Penilaian SKP

No.	Perilaku Kerja	Nilai Ideal
1.	Orientasi Pelayanan	100
2.	Integritas	100
3.	Komitmen	100
4.	Disiplin	100
5.	Kerjasama	100
6.	Kepemimpinan	100

Sumber: Panduan Penyusunan dan Penilaian SKP, 2016.

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai ideal untuk masing-masing unsur perilaku kerja dalam SKP hasur mencapai angka 100. Karena nilai yang dicapai jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru berkisar antara 80 hingga 88 dapat dikatakan bahwa kinerja jaksa belum mampu mencapai kinerja ideal yang diharapkan, sehingga perlu adanya upaya untuk lebih meningkatkan kinerja jaksa pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan responden 1, 2, 3, dan 4, maka dapat disimpulkan bahwa jaksa diling-kungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki kinerja yang ba-gus karena mampu melaksanakan tu-gas sesuai dengan SKP dimana tugas diselesaikan sesuai target dengan minim kesalahan dan sesuai dengan waktu yang diperlukan serta adanya perilaku kerja jaksa yang sesuai den-gan nilai, norma, etika dan peraturan yang berlaku pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Kendala Peningkatan Kinerja

1. Perilaku Jaksa yang Kurang Teliti

Berdasarkan observasi yang di-lakukan peneliti, diketahui bahwa saat ini yang



menjadi kendala dalam pen-capaian kinerja jaksa Kantor Keja-ksaan Negeri Banjarbaru adalah per-ilaku jaksa yang kurang teliti. Perilaku jaksa yang kurang teliti dapat dilihat dari masih adanya laporan pe-laksanaan tugas yang terdapat bebera-pa kesalahan.

Hasil wawancara dengan respon-den 1, 2, 3, dan 4 menunjukkan bahwa meskipun secara umum kualitas kerja jaksa dilingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah baik, namun masih terdapat beberapa kesalahan yang disebabkan karena sikap jaksa yang kurang teliti dalam melaksana-kan tugas.

Perilaku kurang teliti ini, dapat dilihat dari sikap Jaksa yang langsung memberikan tanda tangan tanpa melakukn koreksi terlebih dahulu terhadap laporan kerja yang masuk, baik itu laporan bulanan maupun laporan tahunan, sehingga hasilnya laporan yang diterbitkan pun menjadi tidak sesuai dengan kondisi tugas yang dilaksanakan.

2. Kurangnya Kesejahteraan Jaksa

Kesejahteraan jaksa merupakan salah satu faktor penting yang turut menentukan tingkat dan hasil kinerja seseorang termasuk jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa informan menunjukkan bahwa tingkat kesejah-teraan jaksa di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru masih kurang.

Kurangnya tingkat kesejahteraan jaksa di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru menyebabkan motivasi jaksa dalam melaksanakan tugas menjadi menurun. Hal ini dikarenakan jaksa di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru merasa bahwa beban kerja yang harus dilaksanakan tidak seimbang apabila dibandingkan dengan gaji yang diterima. Artinya gaji yang diterima jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru saat ini masih kurang.

Dengan demikian, maka pihak Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru harus lebih memperhatikan tingkat kesejahteraan jaksanya karena hal tersebut berimplikasi langsung terha-dap kinerja jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru dalam melaksa-nakan tugas dan tanggung jawabnya.

Alternatif Solusi Bagi Mengatasi Masing-Masing Kendala

Masing-masing kendala dalam peningkatan kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru tersebut. Adapun alternatif solusi yang dapat digunakan untuk mengatasi masing-masing kendala dalam peningkatan kinerja Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah sebagai berikut:

1. Pembinaan Jaksa

a. Pembinaan Jaksa Melalui Evaluasi Kerja

Masih adanya perilaku jaksa yang kurang teliti dalam melaksanakan tugas menyebabkan waktu pelaksana-an tugas menjadi sedikit lebih lambat dan mengakibatkan ada pekerjaan ya-ng harus dikerjakan ulang karena masih terdapat kesalahan.

Untuk mengatasi hal tersebut pihak Kantor Kejaksaan Negeri Ban-jarbaru perlu mengadakan pembinaan kepada para Jaksa yang dalam pelak-sanaan tugasnya masih terdapat kesa-lahan. Pembinaan Jaksa tersebut akan dilakukan melalui evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala mini-mal 1 (satu) bulan sekali. Tujuan dari pembinaan melalui evaluasi kinerja ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh jaksa dan untuk mengukur seberapa bagus kualitas pelaksanaan tugas jaksa tersebut. Melalui



evaluasi kinerja ini apabila diketahui kelemahan-kelemahan dalam pelaksanaan tugas akan dapat segera diperbaiki agar pada bulan berikutnya kesalahan atau kelemahan tersebut tidak terjadi lagi.

b. Pembinaan Jaksa Melalui Rapat

Disamping melalui evaluasi kinerja, Pembinaan Jaksa juga akan dilakukan melalui rapat. Baik itu melalui rapat mingguan, rapat bulanan, rapat semesteran maupun rapat tahunan. Rapat mingguan adalah rapat yang diselenggarakan secara rutin setiap minggu, guna membahas masalah-masalah yang bersifat biasa yang dihadapi oleh setiap seksi atau sub-seksi. Rapat bulanan adalah rapat yang diselenggarakan setiap bulan dengan rutin, guna membahas masalah-masalah yang bersifat biasa yang dihadapi oleh setiap seksi atau subseksi. Rapat semester adalah rapat yang diselenggarakan setiap enam bulan sekali, guna mengadakan evaluasi hasil kerja selama setengah tahun dan mencari serta menentukan rencana-rencana selanjutnya untuk waktu enam bulan berikutnya. Rapat tahunan adalah rapat yang diadakan sekali setahun yang bertujuan untuk mengevaluasi pelaksanaan dan hasil dari rencana jangka pendek dan jangka panjang.

Rapat ditujukan untuk mengingatkan jaksa mengenai aspek-aspek apa saja yang harus diperhatikan dalam melaksanakan tugas khususnya berkaitan dengan ketelitian dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Melalui Pembinaan Jaksa melalui penyelenggaraan rapat ini diharapkan jaksa dapat lebih mengingat dan mengetahui tugas pokok dan fungsinya serta aspek-aspek yang harus diperhatikan dalam setiap pelaksanaan tugasnya, sehingga pada akhirnya dapat melaksanakan tugas secara maksimal dan minim kesalahan dan menghasilkan kinerja yang maksimal.

2. Peningkatan Motivasi

a. Peningkatan motivasi melalui Koordinasi dan Kerjasama

Peningkatan motivasi bagi jaksa di lingkungan Kejaksaan Negeri Banjarbaru dapat dijadikan sebagai alternatif dalam upaya meningkatkan kinerja menjadi lebih baik lagi. Peningkatan motivasi dapat dilakukan melalui berbagai cara, salah satunya adalah meningkatkan intensitas koordinasi dan kerja sama antara seluruh jaksa dan pimpinan pada Kejaksaan Negeri Banjarbaru. Disamping itu peningkatan motivasi dalam rangka peningkatan kinerja jaksa pada Kantor kejaksaan Negeri Banjarbaru juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan iklim kompetitif di lingkungan Kejaksaan Negeri Banjarbaru dan memberikan penghargaan bagi jaksa yang mampu menunjukkan prestasi kerja yang terbaik. Melalui kegiatan ini diharapkan motivasi seluruh jaksa di lingkungan Kejaksaan Negeri Banjarbaru dapat meningkat dan berimplikasi terhadap terciptanya kinerja yang lebih baik sesuai dengan kinerja ideal yang diharapkan.

b. Peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan

Peningkatan motivasi jaksa dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan yang dimulai dengan menciptakan iklim kompetitif di lingkungan kerja. Dengan menciptakan iklim kompetitif di lingkungan kerja yaitu Kejaksaan Negeri Banjarbaru, maka motivasi jaksa untuk menunjukkan prestasi kerja yang tinggi akan lebih terpacu sehingga pada akhirnya akan menghasilkan



kinerja yang bagus. Bentuk penghargaan bisa berupa materi atau non materi.

3. Peningkatan Kompetensi

a. Peningkatan kompetensi melalui Pendidikan dan Pelatihan

Alternatif lain yang dapat dilaksanakan atau diselenggarakan guna meningkatkan kinerja jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah dengan cara mengirimkan jaksa di lingkungan Kejaksaan Negeri Banjarbaru secara berkala untuk mengikuti program pendidikan dan pelatihan yang tentunya disesuaikan dengan tugas pokok Kejaksaan Negeri Banjarbaru dan tugas pokok dan fungsi masing-masing jaksa di lingkungan Kejaksaan Negeri Banjarbaru.

Adapun program pendidikan dan pelatihan yang wajib diikuti oleh jaksa di lingkungan Kejaksaan Negeri Banjarbaru adalah Diklat Pembentukan Jaksa yang pesertanya adalah jaksa yang bertugas di bagian Tata Usaha di lingkungan Kejaksaan R.I. dengan pangkat minimal golongan Yuana Wira TU (III/a) dan berumur maksimal 35 tahun, yang berasal dari Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi, Kejaksaan Negeri, Kejaksaan Negeri dan cabang Kejaksaan Negeri. Diklat tersebut bertujuan untuk mempersiapkan Jaksa-Jaksa Muda siap pakai dalam melaksanakan tugas-tugas penegakan hukum sesuai dengan visi dan misi Kejaksaan Republik Indonesia serta mendidik, melatih, dan membentuk Jaksa Kejaksaan dari jabatan Fungsional Umum menjadi Jabatan Fungsional Jaksa yang beretika, profesional, berkepribadian yang tangguh, tanggap, teruji, dan mandiri (independen).

b. Peningkatan kompetensi melalui tugas belajar

Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui tugas belajar yaitu dengan cara menugaskan jaksa Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru yang belum S1 untuk melanjutkan pendidikan hingga ke jenjang S1 kemudian untuk yang belum S2 ditugaskan untuk mengikuti pendidikan hingga jenjang S2.

Melalui pemberian tugas belajar ini diharapkan kemampuan jaksa dalam melaksanakan tugas dapat lebih meningkat dan menjadi lebih baik lagi.

4. Peningkatan Kesejahteraan Jaksa

Salah satu faktor yang dapat mendorong atau menghambat kinerja aparatur adalah faktor kesejahteraan jaksa. Artinya bahwa dengan tingkat kesejahteraan jaksa yang memadai diharapkan jaksa dapat terfokus dalam tugas dan pekerjaannya sebagai jaksa dan tidak terpengaruh oleh pikiran untuk mencari tambahan penghasilan yang mengakibatkan terbengkalainya tugas jaksa, atau terhindarnya penyimpangan dalam penyalagunaan keuangan negara.

Hasil wawancara dengan responden 1, 2, 3, dan 4 menunjukkan bahwa jaksa di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru menerima gaji yang sesuai dengan beban kerja dan golongan serta pangkat dari masing-masing jaksa dan ditambah dengan berbagai tunjangan, insentif serta asuransi.

Peningkatan kesejahteraan jaksa merupakan salah satu aspek dari fungsi motivasi oleh pemimpin. Oleh karena itu sangat disadari oleh pimpinan di lingkungan Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru sehingga untuk meningkatkan kinerja aparatur, pemerintah telah melakukan langkah-langkah kebijakan berupa pemberian penghasilan tambahan bagi jaksa sehingga diharapkan nantinya akan menjadi faktor pendukung atau



pen-dorong peningkatan kinerja aparatur itu sendiri.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Jaksa pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru memiliki kinerja yang bagus karena mampu melaksanakan tugas sesuai dengan SKP dan tugas diselesaikan sesuai target dengan minim kesalahannya dan sesuai dengan waktu yang diperlukan serta adanya perilaku kerja jaksa yang sesuai dengan nilai, norma, etika dan peraturan yang berlaku pada Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru
2. Kendala Peningkatan Kinerja Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru dan alternatif solusi yang diperlukan, yaitu : 1) Perilaku jaksa yang kurang teliti, dan 2) Kurangnya kesejahteraan jaksa.
3. Alternatif solusi untuk mengatasi kendala Peningkatan Kinerja Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru, yaitu : 1) Perilaku jaksa yang kurang teliti solusinya adalah dengan mengadakan Pembinaan Jaksa melalui evaluasi kerja dan rapat serta peningkatan motivasi melalui koordinasi dan kerjasama serta pemberian penghargaan, dan 2) Kurangnya kesejahteraan jaksa yang dapat diatasi dengan peningkatan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan serta tugas belajar dan peningkatan kesejahteraan jaksa

Saran

1. Untuk meningkatkan kinerja Jaksa, khususnya terkait dengan ketelitian jaksa yang masih kurang, hendaknya pimpinan yang dalam hal ini adalah Kepala Kantor Kejaksaan Negeri Banjarbaru lebih meningkatkan pengawasan kepada bawahannya.
2. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu, maka peneliti mengemukakan saran terkait dengan penilaian kinerja jaksa untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan penilaian kinerja jaksa agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi, serta diharapkan lebih mempersiapkan diri dalam proses pengambilan dan pengumpulan dan segala sesuatunya sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Peneliti selanjutnya diharapkan ditunjang pula dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian penilaian prestasi kerja jaksa khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fadel, Muhammad* 2014. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hadikusuma, Hilman* 2013. *Hukum Waris Adat*. Bandung: Alumni.
- Mahmudi*. 2014. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu*. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mas'ud, Fuad* 2014. *Survai Diagnosis Organisasional*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Pasalong, Harbani*. 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.



- Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: PER-067/A/JA/07/ 2007 Tentang Perilaku Jaksa, Jaksa Agung Republik Indonesia.
- Rivai, Veithzal.* 2014. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rizky, Ahmad S.* 2011. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti,* 2013, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Shadily, Hassan.* 2013. *Kamus Inggris-Indonesia*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry* 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J.* 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedjono.* 2014. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya. *Jurnal Manajemen dan kwirausahaan* Vol. 7 No. 1. STIESIA Surabaya.
- Soeprihanto, John* 2013. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada.
- Undang Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.
- Waldman, David A.* 2014. *Kontribusi Manajemen Kualitas Total terhadap Teori Manajemen Kinerja*. Jakarta : Erlangga.
- Wibowo.* 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Raja Grafindo Parsada.

