



## Kinerja Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu

Cristina Rumondang<sup>1)</sup>, Asnawati<sup>2)</sup>, Antonio Imanda<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup> Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Dehasen Bengkulu

<sup>2,3)</sup> Department of Communication, Fakultas Ilmu-Ilmu Sosial, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [christinarumondang@gmail.com](mailto:christinarumondang@gmail.com)

### ARTICLE HISTORY

Received [15 November 2022]

Revised [30 November 2022]

Accepted [20 Desember 2022]

### KEYWORDS

**Officers' Performance, General Crime, State Prosecutor**

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu dalam menyelesaikan Perkara Tindak Pidana Umum. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti menggunakan teori indikator kinerja Robbins (2016:260). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Kinerja Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu adalah : (1) Kualitas pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu sudah sesuai dengan aturan dan standar operasional prosedur (SOP). (2) Kuantitas dalam melakukan pekerjaan pegawai Bidang Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu memiliki target penyelesaian laporan. (3) Ketepatan waktu menyelesaikan perkara Pidana Umum yang diterima, 30 hari sejak diterimanya SPDP dan 20 hari melengkapi berkas, perkara segera dilimpahkan ke Pengadilan. (4) Efektivitas pegawai dengan latar belakang pendidikan pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu beragam mulai dari tamatan SMA dan SI, serta fasilitas sarana dan prasarana yang ada sudah memadai dan menunjang proses pekerjaan pegawai. (5) Kemandirian pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu dengan jumlah pegawai 21 orang terdiri, 8 orang jaksa, 8 orang pegawai Tata Usaha, dan 5 orang pegawai honor, semuanya sudah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan SOP yang ada.

### ABSTRACT

This study aims to determine the performance of General Crime employees at Bengkulu Prosecutor's Office in resolving General Crime Cases. This study uses a qualitative method. The data were collected using observation, interview, and documentation techniques with the theory of performance indicators Robbins (2016:260). Based on the results of the study, it can be seen that the Performance of General Crime Officers at Bengkulu Prosecutor's Office are: (1) The quality is in accordance with the rules and standard operating procedures (SOP). (2) The quantity in carrying out the work has a report completion target. (3) The timely completion of a general criminal case received is 30 days from the receipt of the SPDP and 20 days to complete the file, then the case file is immediately registered with the Court. (4) The effectiveness of officers with educational backgrounds in the General Crimes Division at Bengkulu Prosecutor's Office varies from high school and SI graduates, and the existing facilities and infrastructure are adequate and support the employee's work process. (5) The independence; 21 employees consist of 8 prosecutors, 8 administrative employees, and 5 honorary employees, all of whom have carried out their duties and functions in accordance with the existing SOPs.

## PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia pada organisasi saat ini harus terus berkembang dan memiliki kemampuan yang handal dalam menghadapi permasalahan. Kinerja merupakan sesuatu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai terhadap masyarakat karena merupakan tugas terpenting sebagai pemangku kebijakan publik dan pengendali harus selalu mengutamakan kepentingan masyarakat umum sehingga pegawai harus meningkatkan kinerjanya karena sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting karena sebagai pendorong pencapaian kinerja yang maksimal. pencapaian kinerja yang maksimal. Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan organisasi secara efektif dan efisien. Pengukuran kinerja adalah proses penilaian kemajuan pekerjaan menuju pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Kinerja karyawan itu sendiri adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas dibandingkan dengan berbagai pilihan, seperti standar kerja, tujuan atau target, yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama.

Kejaksaan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Kejaksaan adalah lembaga pemerintahan yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan Undang-Undang. Kejaksaan Negeri merupakan kekuasaan negara khususnya di bidang penuntutan. Pidana Umum pada Kejaksaan Negeri Bengkulu

memiliki peranan penting dalam proses penyelesaian perkara Tindak Pidana Umum. Seksi Tindak Pidana Umum mempunyai tugas : melakukan pra penuntutan, pemeriksaan, tambahan, penuntutan, pelaksanaan terhadap hakim dan putusan pengadilan, pengawasan terhadap pelaksanaan putusan lepas bersyarat dan tindakan hukum lainnya dalam perkara tindak pidana umum berdasarkan peraturan perundang-perundangan dan kebijaksanaan oleh Jaksa Agung. Pembentukan lembaga Kejaksaan Negeri terkhusus pidana umum tidak terlepas dari pertanyaan sejauh mana kinerjanya dalam menyelesaikan berbagai perkara tindak pidana umum yang masuk dan diterima.

Kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam proses dan penyelesaian pekerjaan seperti penyelesaian perkara tindak pidana karena semakin banyak perkara yang limpahkan dari pihak penyidik kepada pihak Kejaksaan Negeri maka semakin banyak pula pekerjaan tiap masing-masing pegawai. Oleh karena itu Kejaksaan Negeri Bengkulu sebagai salah satu ujung tombak penyelesaian tindak pidana dituntut harus bekerja ekstra dalam menyelesaikan perkara tindak pidana yang terjadi. Kinerja pegawai menentukan kualitas hasil kerja, baik buruknya dalam melaksanakan pekerjaannya, baik itu dari segi efektivitas maupun kualitas.

## **LANDASAN TEORI**

Sebagai alat analisa untuk mengetahui Kinerja Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu maka peneliti menggunakan Teori Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Ada 5 indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu : Kualitas terkait dengan Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan, Kuantitas yakni jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, Ketepatan Waktu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain, Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya, Kemandirian tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Menurut Saryono (2010), Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. Teknik pengumpulan data yang utama adalah observasi partisipan, wawancara yang mendalam studi dokumentasi, dan gabungan antara ketiganya atau trigulasi Sugiyono (Andi, 2016: 207). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pembahasan**

Berdasarkan penelitian mendeskripsikan bahwa Kinerja Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi bahwa dari segi sumber daya manusia masih kurang ideal dan efektif namun pegawai Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu mempunyai kompetensi dan sangat berkompeten dapat menyelesaikan pekerjaan terkait dengan laporan perkara Pidana Umum dengan baik dan tepat waktu. Kualitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-036/A1JAI09/2011 Tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Penanganan Perkara Tindak Pidana Umum. Dengan adanya aturan yang jelas, dalam menjalankan pekerjaannya pegawai tidak bimbang lagi dalam menyelesaikan tugasnya karena adanya aturan yang telah di tetapkan. Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu sudah melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik, sesuai dengan aturan atau SOP yang ada.

Kuantitas pada Pidana Umum Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu dalam melakukan pekerjaan memiliki target yang harus diselesaikan. Penyelesaian target tugas yakni terkait dengan laporan tindak perkara Pidana Umum yang masuk dan ditangani oleh pihak Pidana Umum Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu. Pada tahun 2021 jumlah laporan yang masuk yaitu berjumlah 525 laporan, laporan yang dapat diselesaikan berjumlah 485 laporan namun masih ada laporan yang masih dalam proses penyelesaian tahap selanjutnya yaitu sebanyak 40 laporan. Berarti dapat disimpulkan bahwa kinerja Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu pada tahun 2021 belum memenuhi target, masih ada pekerjaan lanjutan Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu ditahun 2021 yang harus diselesaikan pada tahun 2022. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan laporan yang masuk di Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu sudah dilakukan sesuai aturan yang ada. Penyelesaian satu perkara yang ditangani oleh Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu yaitu 30 hari sejak diterimanya SPDP (Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan), kemudian 7 (tujuh) hari untuk melengkapi berkas apabila ada kekurangan pada berkas setelah ditelaah oleh Jaksa Penuntut Umum, 14 (empat belas) hari sejak diterimanya penyerahan Tahap I, Penuntut Umum mengembalikan berkas perkara tersebut disertai petunjuk yang harus dilengkapi. Kemudian dilakukan Tahap II dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sejak perkara dinyatakan lengkap. 20 hari sejak tahap II, perkara segera dilimpahkan ke Pengadilan. Kemudian Jaksa Penuntut Umum melimpahkan berkas perkara dan barang bukti ke Pengadilan Negeri, dan ini dimulailah kegiatan penuntutan.

Efektivitas kinerja pegawai dalam Berdasarkan tingkat pendidikan diatas dapat diketahui bahwa yang bekerja di Pidana Umum merupakan lulusan mulai dari SMA/Sederajat dan SI. Sedangkan fasilitas yang ada pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu sudah memadai seperti layanan internet, computer, lemari arsip dan ruangan yang nyaman serta pegawai yang adapun sudah menguasai sarana dan prasarana yang ada guna menunjang pekerjaan dan mempermudah penyelesaian tugasnya. Kemandirian pegawai Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu dalam melakukan pekerjaan dengan jumlah 21 pegawai yang terdiri dari 8 orang Jaksa, 8 orang Tata Usaha, dan 5 orang pegawai honor. Pegawai yang ada di Pidana Umum sudah cukup baik dan mereka juga bekerja secara maksimal dengan mengikuti aturan yang ada walaupun memang jumlah pegawai yang ada dirasa kurang dengan pekerjaan yang kadang lebih banyak namun tetap menyelesaikan pekerjaan dan tugas tepat waktu dan sesuai aturan yang berlaku.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Kualitas kerja pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu sudah sesuai dengan Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-036/A1JAI09/2011.
2. Dalam melakukan pekerjaan pegawai Bidang Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu memiliki target penyelesaian laporan. Pada tahun 2021 berjumlah 525 laporan, laporan yang dapat diselesaikan berjumlah 485 laporan.
3. Waktu menyelesaikan perkara Pidana Umum yang diterima dari penyidik ke Kejaksaan hingga ke Pengadilan 30 hari sejak diterimanya SPDP dan 20 hari melengkapi berkas, perkara segera dilimpahkan ke Pengadilan.
4. Latar belakang pendidikan pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu beragam mulai dari tamatan SMA dan SI, dengan fasilitas sarana dan prasarana yang ada di Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu yang sudah memadai dan menunjang dalam proses menyelesaikan tugas dan pekerjaan pegawai.
5. Pegawai Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu berjumlah 21 orang terdiri, 8 orang jaksa, 8 orang pegawai Tata Usaha, dan 5 orang pegawai honor. Pegawai yang ada di Bidang Pidana Umum semuanya sudah menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan SOP yang ada.

### Saran

Sumber Daya Manusia di Bidang Pidana Umum Kejaksaan Negeri Bengkulu perlu adanya penambahan pegawai karena pegawai yang ada tidak sebanding dengan pekerjaan yang dikerjakan setiap tahun dengan banyaknya laporan perkara tindak Pidana Umum yang masuk dan ditangani Bidang Pidana Umum Pada Kantor Kejaksaan Negeri Bengkulu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mardiasmo, 2013, Perpajakan. Edisi Revisi. Penerbit Andi. Yogyakarta. (hal: 41-55).
- Nisa, S., & Rahman, Y. A. (2019). Study of the Collection and Potency of Rural and Urban Land and Building Tax. *Efficient: Indonesian Journal of Development Economics*, 2(1), 354-361.
- Siti Resmi, 2014. Perpajakan Teori dan Kasus Edisi 8-Buku 1. Salemba Empat. Jakarta
- Arisanti, A., Imanda, A., & Saputra, H. E. (2020). Analisis Kualitas Kerja Pegawai Tata Usaha Sekolah Menengah Atas Negeri 1 Bengkulu Tengah. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 7(1), 57-63.
- Dianto, M. A. D. A., & Tajuddin, M. A. (2018). ANALISIS PELAKSANAAN PRAPENUNTUTAN DALAM PENYELESAIAN PERKARA PIDANA DIKAITKAN DENGAN ASAS PERADILAN CEPAT, SEDERHANA, DAN BIAYA RINGAN. *Jurnal Restorative Justice*, 2(1), 29-37.
- Edison, Emron, Yuni Anwar, Imas Komariah. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Hardi, H., Saputra, H. E., & Asnawati, A. (2018). KINERJA ANGGOTA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BENGKULU TENGAH DALAM MENJALANKAN FUNGSI PENGAWASAN PERATURAN DAERAH. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 5(2), 6-14.
- Hartini, Y., Lorita, E., & Kader, B. A. C. (2021). EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) KOTA BENGKULU DALAM PENYELENGGARAAN PEMILIHAN KEPALA DAERAH KOTA BENGKULU TAHUN 2018. *Professional: Jurnal Komunikasi dan Administrasi Publik*, 8(2), 49-56.
- Ivancevich, John. M. 2001. Human Resource Management. Eigh Edition. McGraw-Hill.
- Kinerja pegawai menurut Robbins (2003) adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke dua. Alvabeta. Bandung.
- Moeheriono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi, Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen. 2016. Perilaku Organisasi. Terj. Jakarta: Salemba Empat.
- Sapitri, P. A. S., & Saputra, H. E. (2021). Kinerja Ombudsman Perwakilan Provinsi Bengkulu. *JURNAL ISO*, 1(1), 27-30.
- Saragih, S. (2017). Peranan Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Publik Reform*, 3(2).
- Simamora, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sinambela, Poltak Lijan. 2012. Kinerja Pegawai : Teori Pengukuran Dan Implikasi. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Spradley. Moleong. 2004. Metodologi Kualitatif. Edisi Revisi. Bandung : Remaja. Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sulpani, P., Asnawati, A., & Imanda, A. (2021). Kinerja Ombudsman Perwakilan Provinsi Bengkulu Dalam Penanganan Pengaduan Pelayanan Publik. *SENGKUNI Journal (Social Science and Humanities Studies)*, 2(2), 119-124.
- Undang-Undang No. 16 Tahun 2004 yang menggantikan UU No. 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan R.I.
- Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya manusia. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.