

<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>

Kinerja Kejaksaan Negeri Dalam Penanganan Perkara Korupsi di Kabupaten Enrekang

Elma^{1*}, Budi Setiawati², Abdul Kadir Adys³

- 1) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 2) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
- 3) Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This research aimed to determine the performance of the District Attorney's Office in Handling Corruption Cases in Enrekang Regency. This study used qualitative research. Data collection techniques were observation and interviews. The number of informants in this study was 5 people. Data analysis used an interactive analysis model. The results of this study showed that the performance of the district attorney's office in handling corruption cases was quite good but needs to be improved to be more optimal, this was seen from the aspect of the quality of each report received by the Attorney's office originating from public reports and from other parties, the quantity for the number of investigators in completing each case required an average of 3 investigators, the timeliness of each employee was required to perform their duties quickly so that they usually finished the task or work in accordance with the time given, the effectiveness of the Attorney's office was good enough, both in terms of work reports, and completion every task or job, because it had worked in accordance with the guidelines and direction.

Keywords: *performance, state attorney's office, corruption cases*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Kejaksaan Negeri dalam Penanganan Perkara Korupsi di Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah 5 orang. Analisis data menggunakan model analisa interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja kejaksaan negeri dalam penanganan perkara korupsi sudah cukup baik namun perlu ditingkatkan agar lebih optimal, hal ini di lihat dari aspek kualitas setiap laporan yang diterima oleh kejaksaan bersumber dari adanya laporan dari masyarakat dan maupun dari pihak-pihak lainnya, kuantitas untuk jumlah penyidik dalam menyelesaikan setiap perkara dibutuhkan rata-rata 3 penyidik, ketepatan waktu setiap pegawai dituntut untuk melakukan tugasnya dengan cepat agar biasa menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan, efektivitas kejaksaan sudah cukup baik, baik itu dari segi laporan kerja, dan penyelesaian setiap tugas atau pekerjaan, di karenakan sudah bekerja sesuai dengan pedoman dan arahan.

Kata Kunci: kinerja, kejaksaan negeri, perkara korupsi

* elma@gmail.com

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh para pegawai terhadap semua masyarakat karena merupakan tugas pokok sebagai pemangku dan pengendali kebijakan publik seharusnya selalu mengedepankan kepentingan masyarakat umum maka para pelayan publik harus meningkatkan kinerjanya karena sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting karena sebagai penggerak tercapainya sebuah kinerja yang maksimal.

Kinerja merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh para pegawai terhadap semua masyarakat karena merupakan tugas pokok sebagai pemangku dan pengendali kebijakan publik seharusnya selalu mengedepankan kepentingan masyarakat umum maka para pelayan publik harus meningkatkan kinerjanya karena sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting karena sebagai penggerak tercapainya sebuah kinerja yang maksimal.

Menurut Wibowo (2007:7), menyebutkan bahwa kinerja berasal dari kata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi

kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Selanjutnya terbukti bahwa ada keterkaitan antara korupsi dan bentuk kejahatan lain, khususnya di kabupaten Enrekang terdapat beberapa masalah korupsi yaitu: (1) Pada tahun 2016 dugaan adanya penyimpangan atau penyelewengan keuangan negara dari dinas kesehatan Kabupaten Enrekang yang dilakukan dengan cara pemotongan biaya operasional sebesar minimal 10% per pengelola anggaran di puskesmas dan RS. wessabbe. (2) Pada tahun 2017 Adanya dugaan penyimpangan/ penyelewengan penyalahgunaan dana BOP (Bantuan operasional pendidikan) untuk PAUD (Pendidikan anak usia dini) dengan menaikkan harga buku yang disalurkan penerima BOP PAUD di Kabupaten Enrekang. (3) Dugaan adanya tindakan korupsi dalam pengelolaan Dana BOS (bantuan operasional sekolah) dan Dana DAK (dana alokasi khusus) pada SMK 1 Enrekang di kalosi kecamatan Alla Kabupaten Enrekang tahun 2016 dan tahun 2017 yang digunakan dan tidak sesuai penggunaannya..

Sejalan dengan perubahan UU Negara Republik Indonesia Th 1945, UU no. 4 Th 2004 mengenai kekuasaan kehakiman. Dan mengenai kemajuan

kebutuhan hukum masyarakat dan kehidupan ketatanegaraan maka UU no. 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia sudah tidak sesuai lagi sehingga perlu di lakukan perubahan secara komprehensif dengan membentuk undang-undang yang baru.

Kata kinerja dalam konteks tugas sama dengan prestasi kerja, para pakar banyak memberikan defenisi tentang kinerja secara umum dan di bawah ini disajikan beberapa di antaranya kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2005:137). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sedangkan menurut Prawirosentoso dalam (Sinambela 2006:137) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi berangkuta secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. Jika di kaitkan dengan performench sebagai kata benda (noun) dimana salah satu entrinya adalah hasil dari suatu pekerjaan (thing done), pengertian performench atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Rivai, 2005:15-17).

Selanjutnya Mangkunegara (2005:9), mengemukakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2011:13-14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: a. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan (abilty) terdiri dari: 1. Kemampuan potensi (IQ). 2. Kemampuan reality (knowledge+skii) Maksudnya adalah pimpinan dan karyawan yang meiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ superior,

very superior, gifted, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja maksimal. b. faktor motivasi (motivation) Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Gibson (1987) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial, dan demografi seseorang. b. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, motivasi, dan kepuasan kerja. c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward sistem).

Menurut Sedarmayanti (2011:377) penilaian kinerja adalah suatu proses dengannya suatu organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu. Kegiatan ini dapat memperbaiki

keputusan-keputusan personalia dan dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu: a. Prestasi kerja adalah hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas baik secara kualitas maupun kuantitas kerja. b. Keahlian adalah tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama komunikasi, inisiatif, dan lain-lain. c. Perilaku adalah sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Dwiyanto (2006:47), mengatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya. Untuk birokrasi publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh penilaian yang diberikan oleh birokrasi itu memenuhi harapan dan memuaskan masyarakat.

Menurut Sofyandi (2008) Definisi penilaian kinerja menurut Sofyandi ialah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kinerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan

personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka di perlukan suatu pengukuran kinerja. Menurut Fuad Mas'ud (2004) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal berikut: (a) Kualitas Kuantitas, (b) Kecepatan waktu, (c) Efektivitas.

Sejalan dengan perubahan undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, undang-undang nomor 4 tahun 2004 tentang kekuasaan kehakiman dan beberapa undang-undang yang baru, serta berdasarkan perkembangan kebutuhan hukum masyarakat dan kehidupan ketatanegaraan maka undang-undang nomor 5 tahun 1999 tentang Kejaksaan republik Indonesia sudah tidak sesuai lagi sehingga perlu di lakukan perubahan secara komprehensif dengan membentuk undang-undang yang baru.

Perubahan undang-undang tentang Kejaksaan Republik Indonesia tersebut di maksudkan untuk lebih memantapkan kedudukan dan peran Kejaksaan Republik Indonesia sebagai lembaga Negara pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan Negara di bidang penuntutan harus bebas dari

pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lainnya.

Dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan wewenangnya, Kejaksaan Republik Indonesia sebagai lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan Negara di bidang penuntutan harus mampu mewujudkan kepastian hukum, ketertiban hukum, keadilan dan kebenaran berdasarkan hukum dan mengindahkan norma-norma keagamaan, kesopanan, dan kesusilaan, serta wajib menggali nilai-nilai kemanusiaan, hukum dan keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Secara fungsional sebagai penuntut hukum dipundak seorang jaksalah Negara mempercayakan kepadanya upaya untuk menegakkan hukum dari perbuatan seseorang atau sekelompok yang di pandang malawan hukum.

Hukum harus di tegakkan, bukan sekedar untuk kepentingan hukum sendiri, melainkan untuk mengembalikan harmonisasi kehidupan yang terkoyak karna adanya perbuatan seseorang atau sekelompok orang.

Merupakan sebagai lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan Negara di bidang penuntutan serta tugas-tugas lain berdasarkan peraturan perundang-undangan, maka Kejaksaan memerlukan adanya satu tata

pikir, satu tata laku dan tata kerja dengan mengingat norma-norma agama, susila, kesopanan serta memperhatikan rasa keadilan dan nilai-nilai kemanusiaan dalam masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya maka di perlukan sosok jaksa, sebagai abdi hukum yang profesional, memiliki integritas kepribadian, disiplin, etos kerja yang tinggi dan penuh tanggung jawab, senantiasa mengaktualisasikan diri dengan memahami perkembangan global, tanggap dan mampu menyesuaikan diri dalam rangka memelihara citra profesi dan kinerja jaksa serta tidak bermental korupsi.

Jaksa agung selaku pimpinan dan penanggung jawab tertinggi Kejaksaan yang memimpin, mengendalikan pelaksanaan tugas, dan wewenang Kejaksaan dalam rangka menjaga kehormatan dan martabat profesi sebagaimana yang di amanatkan dalam Undang-Undang Kejaksaan Republik Indonesia, menetapkan kode perilaku jaksa sebagai pedoman dalam menjalankan tugas profesi, seperti yang tertuang dalam peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia, Nomor:PER-067/A/JA/07 tahun 2007, tentang kode perilaku Jaksa.

Pada pasal 1 ayat 2 dijelaskan bahwa kode perilaku jaksa adalah

serangkaian norma sebagai pedoman untuk mengatur perilaku jaksa dalam menjalankan jabatan profesi, menjaga kehormatan dan martabat profesinya serta menjaga hubungan kerjasama dengan penegak hukum lainnya. Jaksa tidak menghapuskan pemberian sanksi pidana, antara lain berdasarkan KUHP, Undang-Undang Tindak Pidana Korupsi, dsb, pemberian sanksi berdasarkan Undang- Penjatuhan tindakan administratif kepada jaksa berdasarkan kode perilaku Undang Kejaksaan dan turunannya serta pemberian hukuman disiplin pegawai negeri berdasarkan PP 30 tahun 1980. Tindakan administratif berupa pembebasan dari tugas-tugas jaksa berarti pencabutan segala wewenang yang melekat pada fungsi jaksa (Adys, 2019).

Kata korupsi berasal dari kata latin yang lebih tua "*corrumpere*" yang kemudian berubah menjadi "*corruption*" yang secara harfiah, berarti kebusukan, keburukan, kejahatan, ketidak jujuran, dapat disuap, tidak bermodal, atau penyimpangan dari kesucian.

Sementara itu WF Wertheim menyatakan bahwa pemakaian umum istilah korupsi, pejabat kita menyebutkn dengan nama korup, apabila seorang pegawai negeri

menerima pemberian yang disodorkan seseorang, swasta, dengan maksud mempengaruhinya agar memberikan perhatian istimewa pada kepentingannya-kepentingan si pemberi. Terkadang, perbuatan ini dilakukan dengan menawarkan pemberian itu atau menawarkan hadiah yang menggoda. Pemerasan berupa permintaan pemberian hadiah atau dalam pelaksanaan tugas publik (umum) juga biasanya disebut sebagai korupsi (Hamid Darmadi, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama dua bulan mulai tanggal 2 november sampai 2 januari 2020, lokasi penelitian ini berada di Kantor Kejaksaan Negeri di Kabupaten Enrekang. Dengan alasan bahwa jumlah tindak pidana korupsi ditangani oleh Kejaksaan negeri Enrekang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan alasan penelitian harus terjun ke lapangan untuk menemukan dan melakukan observasi, sehingga dapat menghayati langsung keadaan sebenarnya mengenai kasus korupsi di kantor Kejaksaan Negeri Kabupaten Enrekang. (1) Data Primer, yang diperoleh secara langsung dari informan yang bersangkutan dengan cara wawancara untuk

mendapatkan jawaban yang berkaitan dengan kinerja kejaksaan negeri dalam penanganan perkara korupsi Di Kabupaten Enrekang. (2) Data Sekunder, yang meliputi buku-buku berkaitan dengan kinerja yang akan dilakukan di kantor kejaksaan negeri dalam penanganan perkara korupsi pada saat penelitian yang berkaitan dengan kinerja kejaksaan negeri dalam penanganan perkara korupsi di Kabupaten Enrekang.

Data yang diperoleh selanjutnya di analisis dengan teknik analisis data Deskriptif kualitatif, secara terinci sistematis dan terus menerus yang meliputi langkah-langkah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan guna menjawab permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kabupaten Enrekang termasuk dalam salah satu wilayah dalam provinsi Sulawesi Selatan yang secara astronomis terletak pada 3°14'36"–3°50'00" Lintang Selatan dan 119°40'53"–120°06'33" Bujur Timur dan berada pada ketinggian 442mdpl, dengan luas wilayah sebesar 1.786,01Km². Jarak dari Ibu Kota Provinsi Makassar ke Kab Enrekang berjarak 235 Km.

Secara administratif Kabupaten Enrekang mempunyai batas-batas wilayah yaitu pada Sebelah bagian

Utara berbatasan dengan Kab.TanaToraja di bagian Sebelah Timur berbatasan dengan Kab. Luwu di bagian Sebelah Selatan berbatasan dengan Kab Sidrap dan di Sebelah bagian Barat berbatasan dengan Kab Pinrang.

Secara setengah dasawarsa memiliki perubahan administrasi pemerintahan baik pada tingkat kecamatan maupun pada tingkat kelurahan/desa yang berawal pada thn 1995 berjumlah 5 kecamatan dan 54 kelurahan/desa, dan pada thn 2008 dengan jumlah kecamatan menjadi 12 dan 129 desa/kelurahan.

Kualitas

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.Pihak Kejaksaan Negeri Enrekang menyalurkan kegiatan sehingga mendapat keserasian dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan untuk bisa mencapai tujuan tentunya sangat besar dalam menangani kasus korupsi.

Untuk mengetahui kualitas kerja kejaksaan negeri Enrekang maka dilakukan wawancara dengan kepala kejaksaan negeri Enrekang, tokoh agama, tokoh masyarakat yang mengemukakan bahwa. yang bisa menilai adalah masyarakat luar karena masyarakat juga akan merasakan dampak Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja dari kejaksaan ketika ada beberapa kasus yang belum terselesaikan dengan semestinya. Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja yang dilakukan oleh pegawai kejaksaan negeri Enrekang sudah bisa di katakan baik karena mereka sudah melakukan tugasnya sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah di tetapkan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepala kejaksaan melihat bahwa dari setiap kepala bidang maupun staf sudah melakukan tugasnya dengan baik namun ketika ada yang kualitas kerjanya masih kurang makan akan langsung dilakukan peneguran.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tokoh masyarakat maupun masyarakat yang lian adalah sumber informasi dari adanya kasus atau laporan yang terjadi kemudian melaporkan ke pihak kejaksaan untuk segera dilakukan penyelidikan.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa tokoh agama memberikan pendekatan agama kepada masyarakat atau saling mengingatkan kepada masyarakat bahwa kasus korupsi sangat bertentangan dengan nilai –nilai agama.

Dari hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa kasus korupsi yang terjadi awalnya diketahui dari adanya laporan masyarakat kemudian dilaporkan ke Kejaksaan untuk dilakukan penyelidikan terkait dugaan adanya kasus korupsi yang terjadi dan mengenai kualitas kerja dari kejaksaan sudah bisa dikatakan baik karna sudah mengikut peraturan dan prosedur yang ditetapkan sebelumnya walaupun masih sering muncul kendala-kendala yang menghambat pelaksanaan kerjanya.

Kuantitas

Kuantitas adalah cara mengukur kinerja para pegawai mengenai skil atau kemampuan yang dimilikinya dalam menjakankan tugas dan fungsinya dalam suatu instansi pemerintah. Tanpa skil yang dimiliki setiap pegawai tidak akanmampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Semakin rendah tingkat kekeliruan atau kesalahan yang terjadi, tentunya akan semakin mendekati ketepatan dalam melaksanakan setiap aktivitas atau pekerjaan (tugas) yang

dibebankan kepada setiap kelompok birokrasi, ketepatan berfikir akan melahirkan keefektifan sehingga kesuksesan yang senantiasa diharapkan dalam melakukan suatu bentuk kerjasama dan memberikan hasil yang maksimal dalam mengukur bentuk skil para pegawai dalam melakukan tugas yang telah diembannya dalam menjalankan tugas.

Untuk mengetahui kuantitas kerja kejaksaan negeri Enrekang maka dilakukan wawancara selaku kepala kejaksaan negeri Enrekang, staf bidang pidsus, mengemukakan bahwa. Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pegawai kejaksaan tidak perlu di ragukan lagi karena proses seleksi yang diadakan sangat ketat oleh negara, kemudian ada pendidikan dan pembekalan, agar kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kejaksaan.

Dari hasil wawancara diatas dapat di simpulkan bahwa untuk mengetahui jumlah penyidik tergantung dari beratnya suatu kasus atau masalah yang terjadi namun rata-rata di butuhkan 3 penyidik untuk menyelesaikan 1 perkara.

Adapun hasil wawancara dengan staf bidang pidsus yang mengatakan bahwa. Dari hasil wawancara diatas

dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukam oleh aparat kejaksaan, itu semua sudah diatur sesuai dengan tingkat kemampuan atau keahliannya masing-masing sehingga tidak ada yang merasa terbebani dengan pekerjaannya.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa semua aparat kejaksaan saling bekerjasama dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang memangsudah menjadi tanggung jawabnya masing-masing karena mereka beranggapan bahwa ssetiap kasus yang masuk adalah menjadi tugas bersama.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai yang bekerja di kejaskaan sudah tidak perlu di ragukan lagi karena proses seleksi yang diadakan sangat ketat oleh negara. Dan untuk setiap pekerjaan yang dilakukan oleh aparat kejaksaan, itu semua sudah diatur sesuai dengan tingkat kemampuan atau keahliannya masing-masing sehingga tidak ada yang merasa terbebani dengan pekerjaan yand dilakukan.

Ketepatan waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuatu yang dapat menentukan keberhasilan atau kegiatan yang dilaksanakan dalam sebuah organisasi tapi juga dapat

berakibat terhadap kegagalan suatu aktivitas organisasi. Penggunaan waktu yang tepat akan menciptakan efektivitas pencapaian tujuan yang telah diterapkan sebelumnya.

Ketepatan waktu adalah tolak ukur yang dapat dipakai untuk mengetahui apakah kinerja pegawai berjalan sebagaimana yang diharapkan. Tidak dapat di pungkiri bahwa pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya untuk dapat di ukur apakah sudah berjalan atau tidak sama sekali. Untuk mengetahui ketepatan waktu kejaksaan negeri Enrekang maka dilakukan wawancara dengan kepala kejaksaan negeri Enrekang, kepala bidang pidsus, mengemukakan bahwa. Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa setiap penyelidikan yang dilakukan bersumber dari laporan masyakat laporan masyarakat atau pengaduan masyarakat, laporan hasil pemeriksaan atau BPK (badan pemeriksa keuangan), BPKP (badan pengawasan keuangan dan pembangunan), dan hasil temuan aparat penegak hukum atau jaksa.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai dituntut untuk melakukan tugasnya dengan cepat agar biasa menyelesaikan tugas yang lainnyasesuai dengan waktu yang diberikan.

Adapun hasil wawancara dengan kasi pidsus yang mengemukakan bahwa Dari hasil wawacara diatas dapat disimpulkan bahwa target dalam melakukan penyelidikan adalah 3 bulan, kemudian setelah dilakukan penyeldikan selama 3 bulan itu baru ajukan ke persidangan untuk di tindak lanjuti.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pegawai kejaksaan memang sudah di setting untuk mampu bekerja dengan disiplin dan tepat waktu, karena sudah menjadi tugas dan kewajiban untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa diperlukan waktuyang tepat dalam mengatur semua pekerjaanserta tidak melakukan aktivitas lain yang dapat menghambat kinerja pegawai sehingga aktivitas selanjutnya dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketetapan waktu.

Dari hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa dalam setiap penanganan perkara di awali dengan penyelidikan yang berseumber dari laporan masyarakat atau pengaduan masyarakat, laporan hasil pemeriksaan atau BPK (badan pemeriksa keuangan), BPKP (badan pengawasan keuangan dan pembangunan), dan hasil temuan aparat penegak hukum atau jaksa.

kemudian waktu yang di butuhkan dalam melakukan penyelidikan adalah 3 bulan namun masih sering terjadi kendala- kendala yang mengakibatkan waktu yang di butuhkan dalam penyelidikan menjadi terhambat dan semua pegawai dituntut untuk tidak melakukan aktivitas lain yang dapat menghambat kinerja pegawai sehingga aktivitas selanjutnya dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketetapan waktu.

Efektivitas

Efektivitas merupakan suatu ukuran tentang bagaimana suatu sasaran atau target yang telah ditentukan tercapai yang mengacu pada hasil akhir. Hasil akhir ialah tujuan utama, semakin mencapai target yang di tentukan maka afektivitasnya semakin baik.

Berdasarkan indikator efektivitas di atas dapat dilihat bahwa efektivitas merupakan suatu pengukuran dalam tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan ukuran-ukuran ketepatan efektivitas dimana suatu target atau sasaran dapat tercapai sesuai dengan yang telah di rencanakan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa efektivitas kinerja pegawai kejaksaan sudah baik, baik itu dari segi

laporan kerja, dan penyelesaian tugas yang baik. Di karenakan sudah bekerja sesuai dengan pedoman dan arahan. Kemudian juga pekerjaan diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kejaksaan melakukan kerjasama dengan BPK (badan pemeriksa keuangan), BPKP (badan pengawasan keuangan dan pembangunan), akademisi untuk di jadikan sebagai ahli apakah perkara ini memenuhi unsur dari kaca mata para ahli untuk mengetahui seberapa banyak kerugian negara.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bawa kemampuan pegawai akan mempengaruhi kerja pegawai, namun tidak semua yang memiliki kemampuan akan menjalankan tugas dengan baik.

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa masih sering terjadi kendala-kendala dalam menyelesaikan setiap perkara contohnya masih kurangnya anggaran dalam menyelesaikan dan juga kurangnya pegawai yang sering mengakibatkan beberapa kasus yang di limpahkan ke tahun berikutnya untuk di selesaikan.

Dari hasil wawancara diatas dapat di ketahui bahwa di butuhkan 3 penyelidik dalam menangani satu

perkara dan itu juga tergantung dari beratnya kasus yang dihadapi. Kejaksaan Negeri Enrekang juga melakukan kerjasama atau koordinasi dengan BPK (badan pemeriksa keuangan), BPKP (badan pengawasan keuangan dan pembangunan) serta akademisi untuk dijadikan sebagai ahli untuk mengetahui seberapa besar kerugian negara. Namun masih sering terjadi beberapa kendala dalam setiap penanganan perkara contohnya kurangnya anggaran yang di butuhkan dalam menyelesaikan setiap perkara dan juga masih kurangnya pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Kinerja Kejaksaan Negeri dalam Menangani Perkara Korupsi di Kabupaten Enrekang yang dilihat dari 4 aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas. (a) Kualitas Dari kualitas kerja kejaksaan negeri Enrekang dapat disimpulkan bahwa setiap laporan yang diterima oleh kejaksaan bersumber dari adanya laporan dari masyarakat dan maupun dari pihak-pihak lainnya kemudian pihak kejaksaan segera melakukan penyelidikan sesuai dengan kasus yang dilaporkan atau diterima kemudian untuk kualitas kerja dari aparat kejaksaan sudah bisa dikatakan baik

karna sudah melakukan tugasnya sesuai dengan peraturan dan prosedur yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian tokoh masyarakat dan tokoh agama juga saling bekerjasama untuk memberikan laporan kepada kejaksaan apabila terjadi dugaan kasus korupsi. (b) Kuantitas dari kuantitas kerja kejaksaan negeri Enrekang dapat disimpulkan bahwa untuk jumlah penyidik dalam menyelesaikan setiap perkara dibutuhkan rata-rata 3 penyidik untuk menyelesaikan 1 perkara. Namun penyidik juga tergantung dari beratnya suatu kasus atau masalah yang terjadi. setiap pekerjaan yang dilakukan oleh aparat kejaksaan juga sudah diatur sesuai dengan tingkat kemampuan atau keahliannya masing-masing sehingga tidak ada yang merasa terbebani dengan pekerjaannya. Kemampuan pegawai kejaksaan juga bisa di katakan tidak perlu di ragukan lagi karena proses seleksi yang diadakan sangat ketat oleh negara, kemudian ada pendidikan dan pembekalan, agar kemampuan yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai kejaksaan. (c) Ketepatan waktu dari ketepatan waktu kejaksaan negeri Enrekang dapat disimpulkan bahwa setiap pegawai dituntut untuk melakukan tugasnya dengan cepat agar biasa menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan

waktu yang diberikan. Kemudian untuk target dalam melakukan penyelidikan adalah 3 bulan, setelah dilakukan penyelidikan selama 3 bulan itu baru diajukan ke persidangan untuk di tindak lanjuti. Dan juga diperlukan waktu yang tepat dalam mengatur semua pekerjaan serta tidak melakukan aktivitas lain yang dapat menghambat kinerja pegawai sehingga aktivitas selanjutnya dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan ketetapan waktu. (d) Efektivitas dari ketepatan waktu kejaksaan negeri Enrekang dapat disimpulkan bahwa bahwa efektivitas kinerja pegawai kejaksaan sudah baik, baik itu dari segi laporan kerja, dan penyelesaian setiap tugas atau pekerjaan. Di karenakan sudah bekerja sesuai dengan pedoman dan arahan. Kejaksaan juga melakukan kerjasama dengan BPK (badan pemeriksa keuangan), BPKP (badan pengawasan keuangan dan pembangunan), akademisi untuk di jadikan sebagai ahli apakah perkara ini memenuhi unsur dari kacamata para ahli untuk mengetahui seberapa banyak kerugian negara. Namun tidak bisa di pungkiri bahwa masih sering terjadi beberapa kendala dalam setiap penanganan perkara contohnya kurangnya anggaran yang di butuhkan dalam menyelesaikan setiap perkara dan juga

masih kurangnya pegawai dalam menyelesaikan setiap kasus.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2006, *Mewujudkan Good Governance melalui pelayanan publik*. Yogyakarta: UGM Press
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Ketiga. Bandung: Penerbit Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Mas'ud , Fuad. 2004. *Survei Di Winardiagnosis Organisasional. Konsep dan Aplikasi*. Semarang: BP UNPID
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia reformasi birokrasi dan manajemen Pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan P. 2012. *Kinerja Pegawai, Teori, Pengukuran dan Implikasi. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sofyandi, Herman. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha ilmu, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raya Grafindo Persada
- Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia.
- undang-undang nomor 5 tahun 1999 tentang kejaksaan republik Indonesia