

## **EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KEJAKSAAN TINGGI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

(Studi Kasus Di Kejati Daerah Istimewa Yogyakarta)

**Muhammad Yadin, Oberlin Silalahi**

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta  
*Korespondensi penulis: Muhammad.yadin02@gmail.com,-oberlin\_up45@yahoo.com*

### **Abstrak**

Penegakan hukum di Indonesia yang ada pada saat ini merupakan sebuah pencerminan bahwa negara kita merupakan negara hukum sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Dasar 1945. Hukum yang ada pada saat ini di maksud untuk melindungi segenap kepentingan individu (perorangan) serta menciptakan sebuah keadilan ditengah masyarakat, guna menciptakan masyarakat yang berkeadilan dan juga Sejahtera.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Kemudian teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara terhadap sejumlah informan, dan dari dokumendokumen tertentu yang berhubungan dengan penelitian.

Hasil penelitian yang penulis lakukan menunjukkan adanya peningkatan hubungan yang kuat antara efektivitas kepemimpinan di Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta dengan kinerja pegawai dengan cara mengukur dengan indikator – indikator seperti waktu penyelesaian tugas, pelaksanaan tugas, dan produktivitas. Dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta sudah efektif, dilihat atau ditinjau dari indicator tugas, waktu, produktifitas, pengarahan, pengambilan Keputusan, komunikasi, dan motivasi.

**Kata Kunci: Leadership Effectiveness; Employee Performance; High Prosecutor's Office.**

### ***Abstract***

*Current law enforcement in Indonesia is a reflection that our country is a state of law as explained in the 1945 Constitution. The current law is intended to protect all individual interests and create justice in the midst of society, in order to create a just and prosperous society.*

*The type of research used in this research uses qualitative descriptive research. Then data collection techniques were carried out by means of observation, interviews with a number of informants, and from certain documents related to the research.*

*The results of the research conducted by the author show that there is an increase in the strong relationship between leadership effectiveness at the D.I.Yogyakarta High Prosecutor's Office and employee performance by measuring it using indicators such as task completion time, task implementation, and productivity. It can be concluded that this research shows that Leadership Effectiveness in Improving Employee Performance at the D.I.Yogyakarta High Prosecutor's Office is effective, seen or reviewed from the indicators of tasks, time, productivity, direction, decision making, communication and motivation.*

***Keywords: Management Quality; Files; Public Service.***

## A. Latar Belakang

Penegakan hukum di Indonesia saat ini mencerminkan prinsip negara hukum sebagaimana tercantum di dalam Undang-Undang Dasar 1945. Hukum yang berlaku bertujuan untuk melindungi kepentingan individu (Perorangan) serta menciptakan keadilan dalam masyarakat, dengan tujuan membentuk masyarakat yang adil dan sejahtera. Sesuai dengan konsep tersebut, penegakan hukum dianggap sebagai hal yang mutlak dan tidak dapat dikompromikan. Setiap individu tidak dapat terhindar dari hukum dan tidak mendapatkan perlakuan istimewa dalam penegakan hukum yang konsisten, demi mencapai cita-cita keadilan yang menjadi dasar terbentuknya hukum. Prinsip ini ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar, di mana struktur hukum menjadi landasan bagi semua peraturan hukum atau undang-undang. Pasal 27 ayat 1 menegaskan bahwa semua warga negara memiliki kedudukan yang sama di mata hukum dan pemerintahan, serta berkewajiban untuk mematuhi hukum tanpa pengecualian.

Penegakan hukum ialah sebuah tahapan untuk mewujudkan sebuah keinginan hukum agar menjadi sebuah kenyataan dan dipatuhi oleh seluruh warga negara. Masyarakat Indonesia mengharapkan tegaknya hukum yang berwibawa, karena dengan begitu

masyarakat dapat merasakan sebuah keadilan serta rasa aman yang menyenangkan hati. (Siswanto Sumarso, 2004) berpendapat bahwa, penegakan hukum kepada suatu kejahatan di Indonesia mengacu kepada sebuah pendekatan norma hukum yang bersifat menghukum yang memberikan sebuah efek jera, sehingga pelaku kejahatan akan merasakan kapok.

Kejaksaan Republik Indonesia merupakan sebuah lembaga pemerintahan yang melaksanakan kekuasaan negara secara independen, terutama dalam menjalankan tugas dan kewenangan di bidang penuntutan, penyidikan, serta penuntutan terkait tindak pidana korupsi dan pelanggaran HAM berat, sesuai dengan ketentuan undang-undang. Pelaksanaan kekuasaan ini termasuk kejaksaan tinggi, yang berlokasi di ibukota provinsi dan memiliki yurisdiksi atas daerah provinsi tersebut. Kepala kejaksaan tinggi memimpin lembaga tersebut sebagai pimpinan dan penanggung jawab, mengawasi pelaksanaan tugas dan kewenangan kejaksaan di wilayahnya. Kejaksaan berperan sebagai penyidik dan penyelidik dalam kasus tindak pidana korupsi, serta sebagai penuntut umum dalam persidangan. Meskipun Ketentuan Hukum Acara Pidana (KUHP) tidak memberikan regulasi lebih lanjut mengenai status kejaksaan apakah sebagai perpanjangan

tangan penguasa atau tidak, namun menyatakan bahwa jaksa melaksanakan fungsi yudikatif.

Dalam pelaksanaan prinsip-prinsip yang terdapat dalam perubahan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), terjadi transformasi mendasar dalam sistem ketatanegaraan, terutama dalam bidang kehakiman. Perubahan tersebut mempengaruhi regulasi badan-badan terkait dengan kekuasaan kehakiman, yang kemudian diatur oleh Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman, khususnya dalam Pasal 42 yang mengamanatkan, "Badan-badan lain yang berfungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman meliputi Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kejaksaan Republik Indonesia, dan Badan-Badan yang diatur oleh Undang-Undang." Seiring Dengan adanya perubahan dalam UUD 1945, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 mengenai Kekuasaan Kehakiman, serta beberapa regulasi baru yang sejalan dengan tuntutan masyarakat dan perkembangan negara, Undang-undang Nomor 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan Republik Indonesia dianggap tidak lagi relevan. Oleh karena itu, diperlukan suatu tinjauan menyeluruh untuk membentuk undang-undang baru yang sesuai. Pembaruan hukum terkait Kejaksaan Republik Indonesia

bertujuan untuk menegaskan peran dan posisi lembaga ini sebagai pelaksana kekuasaan negara dalam bidang penuntutan secara independent (sendiri), tanpa ada dipengaruhi oleh pihak manapun, termasuk pemerintah dan kekuasaan lainnya. Selain itu, diharapkan bahwa lembaga penegak hukum ini dapat lebih proaktif dalam menjaga supremasi hukum, melindungi kepentingan umum, menegakkan Hak Asasi Manusia, dan memberantas tindak Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Kantor Kejaksaan Tinggi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu kantor yang menangani masalah-masalah yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Di tahun 2023 Kejaksaan tinggi telah menangani berbagai kasus seperti 31 perkara pada Bidang Pidana umum, 12 eksekusi pada Kasus Tindak Pidana Korupsi di Bidang Pidana Kusus, dan melakukan pengamanan pembagunan strategis sebanyak 30 pada Bidang Intelijen, dengan capaian tersebut kinerja Kepala Kejaksaan Tinggi diapresiasi. Maka perlu dilakukan penelitian untuk menilai sejauh mana dampak efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, baik di lingkungan kantor kejaksaan maupun di luar kantornya. Hasil penelitian dari berbagai praktisi menunjukkan bahwa kemampuan pengambilan keputusan menjadi kriteria utama untuk menilai efektivitas

kepemimpinan seseorang pemimpin. Setiap pemimpin perlu memperhatikan usaha untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan optimal.

Apabila motivasi pegawai rendah, kinerja mereka akan menurun seolah olah memiliki kemampuan yang rendah. Motivasi menjadi fungsi kepemimpinan yang krusial untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai di berbagai kantor. Motivasi dapat membentuk hubungan antara harapan dan tujuan dengan tindakan yang dilakukan, mendorong individu untuk melaksanakan tugas dengan motivasi baik atau buruk. Hal ini menjadi alat yang dapat digunakan pemimpin untuk mendorong pegawai agar bekerja dengan semangat dan optimal dalam mencapai tujuan organisasi kantor kejaksaan D.I. Yogyakarta.

## **B. Kajian Pustaka**

### **B.1 Pengertian Efektivitas**

Kata "efektif" berasal dari bahasa Inggris, yakni "effective," yang mengacu pada keberhasilan atau kemampuan untuk dilaksanakan dengan baik. Dalam literatur ilmiah yang populer, efektivitas dijelaskan sebagai tingkat ketepatan penggunaan dan hasil yang mendukung pencapaian suatu tujuan. Efektivitas menjadi unsur kunci dalam meraih tujuan atau sasaran yang telah

ditetapkan di setiap organisasi, baik dalam bentuk kegiatan maupun program. Suatu kegiatan atau program dianggap efektif jika mampu mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan.

Penilaian kinerja suatu organisasi bisa dilakukan melalui konsep efektivitas, yang merupakan faktor kunci dalam menilai apakah perubahan yang relevan diperlukan dalam struktur dan manajemen organisasi. Efektivitas mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya secara efisien. Evaluasi ini dapat dilakukan dari berbagai perspektif, termasuk input, proses, dan output. Sumber daya mencakup personel, fasilitas, infrastruktur, serta metode dan model yang digunakan. Keberhasilan suatu kegiatan dianggap efisien jika dilaksanakan sesuai prosedur, sedangkan efektif jika memberikan manfaat yang signifikan. Dengan demikian, kegiatan organisasi dianggap efektif apabila berjalan sesuai aturan atau mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi.

Dalam pandangan Sondang P. Siagian (2001:24), efektivitas merujuk pada penggunaan sumber daya, sarana, dan prasarana dalam jumlah yang telah ditetapkan secara sadar untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa oleh kegiatan yang dilakukan. Tingkat efektivitas mencerminkan

sejauh mana keberhasilan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Semakin mendekati sasaran, tingkat efektivitasnya semakin tinggi. Ketika seseorang membahas efektivitas sebagai prinsip kerja, fokusnya terletak pada pencapaian berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat waktu dengan memanfaatkan sumber daya yang telah ditetapkan sebelumnya. (S.P. Siagian, 2005:171) menyatakan bahwa dengan memanfaatkan sumber daya tersebut, tujuan tertentu harus dicapai sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan.

## **B.2 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah salah satu hal yang sangat penting dalam memegang peranan dominan, kritikal, dan krusial dalam keseluruhan upaya serta meningkatkan prestasi kerja, baik tingkat individu, kelompok, ataupun dalam organisasi. Menurut (Kartono, 2005 :76) Asal mula kepemimpinan yaitu dari istilah pemimpin yang berarti seorang pribadi (eksekutif) yang mempunyai keahlian dan kelebihan khususnya keahlian dan kelebihan di satu bidang sehingga dia bisa dapat mempengaruhi orang lain (karyawannya) untuk bersama - sama melaksanakan aktifitas tertentu demi pencapaian suatu target (goals) dan tujuan.

Tead; Terry; Hoyt (dalam Kartono, 2003) berpendapat bahwa Kepemimpinan adalah sebuah seni yang dapat mempengaruhi orang lain (karyawan) agar bisa bekerjasama yang mendasari pada kemampuan dan kesanggupan orang tersebut untuk membina orang lain (bawahannya) dalam mencapai sebuah tujuan yang telah dikehendaki kelompok. Sutrisno (2009: 213) berpendapat bahwa di dalam sebuah organisasi, kepemimpinan memegang ataupun mempunyai peranan yang sangat penting, karena seseorang pemimpin itulah yang akan menjalankan organisasi tersebut untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Tidak gampang menjadi seorang pemimpin, karena pemimpin harus bisa memahami bawahan.

## **B.3 Efektivitas Kepemimpinan**

Kajian tentang perkembangan riset teori tentang kepemimpinan bisa dipecah menjadi 3, yang pertama ialah sifat pemimpin (traits theory), lalu perilaku pemimpin (Behavioral theory) dan yang terakhir kepemimpinan situasional (Situational leadership).

Teori ini berusaha menjelaskan bahwa kepemimpinan dapat dilihat dari karakteristik yang melekat pada individu. Seseorang yang menunjukkan ciri-ciri sesuai dengan konsep yang dikembangkan dalam teori ini dapat dianggap sebagai seorang pemimpin yang

tepat dan layak. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab kepemimpinan oleh individu tersebut secara otomatis terkait erat dengan sifat-sifat yang dimilikinya.

Terakhir, terdapat teori yang berbasis pada faktor situasi atau situasional. Berbeda dengan teori-teori sebelumnya, Muflihin (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan dapat dianalisis melalui pendekatan situasional. Ini berarti jenis tindakan atau kebijakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi harus disesuaikan dengan kondisi bawahan atau karyawan. Jika bawahan masih memiliki pengetahuan dan pengalaman yang terbatas, pemimpin dapat menerapkan pendekatan pertama, yang menekankan pada pelaksanaan tugas yang tinggi, sementara hubungan dengan anggota atau karyawan ditentukan sesuai dengan keadaan tersebut.

Dalam situasi seperti di atas, penting bagi pemimpin untuk memberikan penjelasan tugas kepada pegawai secara jelas, terinci, dan mudah dipahami. Jika pemimpin tidak melakukan hal ini, artinya membiarkan pegawai bekerja tanpa panduan tugas, maka tindakan pegawai cenderung tidak terarah dan dapat menyimpang dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Keputusan pemimpin semacam ini jelas akan mengakibatkan pemborosan energi, waktu, dan biaya. Meskipun pegawai berada dalam kondisi yang

baik dan sudah berpengalaman bekerja di dalam sebuah organisasi, pemimpin masih diperlukan untuk memberikan petunjuk mengenai tugas dan tanggung jawab pegawai. Namun, dalam situasi ini, pemimpin diharapkan membangun relasi yang bersifat manusiawi dan positif dengan memberikan dukungan atau insentif kepada pegawai untuk

#### **B.4 Pengertian Kinerja**

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai melalui tindakan dan kebijakan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan tertentu dalam periode waktu tertentu. Dalam pandangan Robbin yang dikutip oleh Nawawi (2006: 62), kinerja dapat diartikan sebagai respons terhadap pertanyaan, "Apa yang telah seseorang capai setelah menyelesaikan suatu tugas".

Kinerja merupakan hasil yang dihasilkan melalui suatu proses yang dinilai dan diukur dalam periode waktu tertentu sesuai dengan ketentuan atau kesepatkatan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja karyawan yang dievaluasi dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Edison (2016:176), kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh suatu organisasi,

baik itu organisasi yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama periode waktu tertentu.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Simamora (2015:339) mengungkapkan bahwa kinerja berhubungan dengan sejauh mana tugas-tugas yang merupakan bagian dari pekerjaan seorang karyawan dapat berhasil diselesaikan. Kinerja mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memenuhi persyaratan yang terkait dengan tugas pekerjaannya. Meskipun terkadang kinerja disalahartikan sebagai usaha yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, sebenarnya kinerja diukur berdasarkan hasil yang dicapai.

Menurut Mangkunegara (2000: 67), kinerja pegawai mencakup pencapaian hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Organisasi atau perusahaan diharapkan memberikan perhatian yang serius terhadap kinerja pegawai, yang tidak hanya terfokus pada pencapaian hasil semata, melainkan juga melibatkan aspek-aspek lainnya. Definisi kinerja menurut Prawirosentono (2008) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi,

dengan memperhatikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan nilai moral dan etika yang berlaku.

Khususnya untuk lembaga publik, signifikansinya dalam mendefinisikan kinerja adalah untuk memastikan bahwa mereka menjalankan tugas dan peran mereka sesuai dengan aturan serta menjadi teladan bagi yang lain. Oleh karena itu, pelanggaran dapat dihindari jika setiap individu (pegawai) mematuhi hukum dan memperhatikan nilai moral serta etika. Dengan merujuk pada berbagai definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang berhasil dicapai oleh pegawai dalam suatu periode waktu tertentu untuk mencapai suatu tujuan.

### **C. Jenis Penelitian**

Penelitian ini memiliki karakteristik deskriptif kualitatif. Menurut Winarno Surakhamd (1997), di dalam penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menceritakan, mengklasifikasikan, menggambarkan, dan menganalisis masalah-masalah yang sedang terjadi saat ini dengan menggunakan teknik tertentu, seperti Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

### **C.1 Jenis Data**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor dinas Koperasi UKM Perindustrian Perdagangan Kabupaten Bantul (DKUKMPP), yang berlokasi atau beralamatkan Komplek Pemda II Manding Bantul, Jalan Lingkar Timur, Manding, Trirenggo, Kec. Bantul, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

### **C.2 Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini, penulis memerlukan data untuk mendukung kegiatan dalam penelitian, data yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain:

#### **a. Data Primer**

Informasi yang dihimpun berasal secara langsung dari subjek penelitian menggunakan alat ukur atau alat pengambil data langsung pada subjek sebagai sumber data. Subyek penelitian melibatkan kepala, pegawai, dan staf yang bekerja di Kejaksaan Tinggi DIY.

#### **b. Data Skunder**

Data yang diperoleh dari media masa, buku, dan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

### **C.3 Teknik Pengumpulan Data**

#### **1. Teknik Observasi**

Sutrisno Hadi (1990:136) menyatakan bahwa Observasi merujuk pada tindakan mengamati dan mencatat secara sistematis atau teratur terhadap fenomena yang menjadi fokus penelitian. Oleh karena itu, penulis akan melakukan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala yang sedang diteliti dengan tujuan untuk memastikan keakuratan data yang diperoleh dari sesi wawancara.

#### **2. Teknik Wawancara**

Menurut Sugiyono (2016:231), wawancara merupakan suatu pertemuan antara dua individu dengan niat untuk bertukar informasi dan ide melalui dialog tanya jawab, sehingga memungkinkan pembentukan makna terhadap suatu topik khusus. Pelaksanaan wawancara bertujuan untuk mengumpulkan data dengan cara mengajukan pertanyaan langsung dan terbuka kepada informan kunci atau pihak terkait yang berkaitan dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

#### **3. Teknik Dokumentasi**

Menurut Suharsimi Arikunto (1996:200) Metode Dokumentasi adalah sebuah pencarian suatu data yang mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan-catatan, buku, transkrip dan sebagainya.

## **D. Hasil dan Pembahasan**

### **D.1 Kinerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi**

#### **D.I. Yogyakarta**

##### **D.1.1 Waktu**

Indikator kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pemimpin yaitu Kepala Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang ditentukan. Seperti yang disampaikan oleh Agus Prasetyo. A.Md. selaku Kepala Urusan Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai yaitu:

“...untuk kedisiplinan dan ketepatan waktu dalam melaksanakan mengerjakan tugas, ada waktu yang di berikan ke pegawai dalam penyelesaian tugas, dan paling lambat di serahkan sebelum deadline yang di tentukan...”(Kepala Urusan Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai, hasil wawancara 27 Desember 2023).

Dari pernyataan Kepala Urusan Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai di atas bahwa semua pekerjaan pegawai Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta terdapat kurun waktu pegawai harus menyelesaikan tugasnya. Pernyataan lain juga disampaikan oleh Satya, S.H., M.M selaku Kasubag Persuratan dan Kearsipan yaitu:

“...kalau ketepatan dalam mengumpulkan tugas yaitu wajib mas, itu sudah di atur, jadi kita tidak perlu

lagi ngejar-ngejar kapan di kumpulinya, karena di awal pada saat penggarahan itu sudah dijelaskan kapan harus tugas ini diselesaikan dan dikumpulkan. jadi itu adalah kewajiban sebagai pegawai, kalau kamu ga bisa memenuhi kewajiban mu dalam bekerja mending keluar aja dari pekerjaan mu...”(Kasubag Persuratan dan Kearsipan, hasil wawancara 22 Desember 2023)

Dari pernyataan-pernyataan di atas yang telah disampaikan tersebut maka dapat di tarik kesimpulan bahwa semua pegawai di Kejaksaan Tinggi DIY dianggap baik dan mereka taat pada aturan. Hal ini menunjukkan adanya efisiensi dalam pelaksanaan tugas serta ketaatan terhadap prosedur dan regulasi yang berlaku. Keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dapat mencerminkan komitmen dan profesionalisme pegawai, serta kemungkinan adanya sistem manajemen yang efektif di dalam lembaga tersebut. Ketaatan pada aturan juga mencerminkan budaya kerja yang baik, yang dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang transparan, akuntabel, dan sesuai dengan norma hukum.

##### **D.1.2 Tugas**

Pegawai dalam bekerja harus memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian tugas, pegawai Kejaksaan Tinggi telah diberikan tugas masing-masing sesuai divisi. Kesadaran dalam menyelesaikan tugas merupakan bentuk

tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang telah di berikan oleh Kepala Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. seperti yang disampaikan oleh Eka Windriyana, S.H sebagai Jaksa Fungsional yaitu:

“....sudah mas, seperti yang saya sampaikan, kita disini bekerja melalui sistem SIPEDE dan disitu suda ada job desk masing masing, apa yang harus kita kerjakan apa yang harus di kumpulkan atau apa ada yang harus di revisi atau di tinjau kembali...”(Jaksa Fungsional, hasil wawancara 26 Desember 2023)

Menurut pendapat Agung Soekatja Adji, S.H., M.M sebagai Kasubag Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi yaitu:

“....ya tentu mas, karena masing-masing pegawai sudah saya berikan masing-masing tupoksi nya jadi mereka tau akan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing pegawai, kalau tidak di ketahui atau tidak di mengerti bisa langsung tanya biar dapat di berikan arahan kembali....”( Kasubag Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi, hasil wawancara 22 Desember 2023)

Dari dua pernyataan tersebut menjelaskan bahwa para pegawai Kejaksaan Tinggi DIY sudah memiliki kesadaran mengenai tugas dan tanggung jawab. Pernyataan lain juga di sampaikan oleh Yuda Hermawan. S. Sos sebagai Kepala Sub Seksi Tangkap Buron Dalam Negeri yaitu:

“....sudah mas, karena masing-masing orang dari kita itu sudah memiliki tupoksi nya masing-masing ya otomatis

kita punya tanggung jawab masing-masing...” ( Kepala Sub Seksi Tangkap Buron Dalam Negeri, hasil wawancara 28 Desember 2023)

Maka dari pernyataan-pernyataan yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai kejaksaan tinggi DIY sudah memiliki kesadaran diri, ini mencakup pemahaman akan tanggung jawab dan peran masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas kejaksaan. Pegawai menunjukkan kesadaran akan pentingnya efisiensi dan kualitas dalam menyelesaikan tugas mereka, dan hal ini dapat tercermin dari kemampuan mereka untuk memahami prioritas tugas, mengelola waktu dengan baik, serta berkontribusi secara maksimal.

#### D.1.3 Prokduktivitas

Hasil analisa tentang produktivitas pegawai kejaksaan tinggi D.I. Yogyakarta sudah baik, karena pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta telah efesien dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh pimpinan yang disampaikan oleh Farihatul Ummah, S.E sebagai Kepala Sub Bagian Pemeriksa Intelijen yaitu:

“....sejauh ini sih saya sudah merasa produktif ya mas dalam bekerja, seperti datang pagi, kemudia mengerjakan semua pekerjaan sesuai arahan pimpinan...”(Kepala Sub Bagian Pemeriksa Intelijen, hasil wawancara 28 Desember 2023)

Kemudian menurut Satya, S.H., M.M sebagai Kasubag Persuratan dan Kearsipan yaitu:

“...itu juga sebuah kewajiban sih kita kan tidak menghasilkan sesuatu untuk diproduksi kita kan pelayan publik, kalau publik yang meminta pelayanan kepada kita ya kita harus memberikan dengan semaksimal mungkin, dan itu juga sebuah kewajiban juga...” (Kasubag Persuratan dan Kearsipan, hasil wawancara 22 Desember 2023)

Sedangkan menurut Arifiyah Minarti, S.H sebagai Jaksa Fungsional yaitu:

“...tentunya saya pribadi menurut saya, saya sudah produktif di dalam menyelesaikan tugas, karena selama saya menjadi jaksa belum sama sekali adanya pelanggaran yang saya langgar, atau semacam saya di berikan sanksi berat, jadi menurut saya disini pegawainya sudah produktif didalam bekerja karena mereka sudah mempunyai tupoksinya masing-masing...” (Jaksa Fungsional, hasil wawancara 26 Desember 2023)

Dari pernyataan-pernyataan yang telah disampaikan di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas pegawai Kejaksaan Tinggi DIY telah mencapai tingkat yang baik. Pegawai tersebut telah berhasil bekerja secara produktif, baik dalam penyelesaian tugas maupun pelaksanaan pekerjaan sehari-hari

## **D.2 Efektivitas Kepemimpinan di Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta**

### **D.2.1 Pengarahan**

Hasil analisa tentang pemimpin memberikan pengarahan kepada pegawai di Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta yaitu dinilai sudah baik dalam memberikan pengarahan, pemimpin memberikan pengarahan kepada pegawai agar tugas yang di berikan oleh pimpinan sudah sesuai dengan instruksi sebagaimana disampaikan oleh Vendrio Arthaleza. S.E., S.H., M.Hum sebagai Kepala Seksi E yaitu:

“...oke kalau saya mas sebagai kepala seksi pasti memberikan arahan yang mudah di mengerti oleh pegawai saya, sebelum menugaskan pegawai saya, pasti akan saya berikan arahan terlebih dahulu...” (Kepala Seksi E, hasil wawancara 28 Desember 2023)

Pedapat lain juga disampaikan oleh Agung Soekatja Adji, S.H., M.M sebagai Kasubag Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi yaitu:

“...Kalau saya selama ini biasanya sebelum memberikan tugas kepada bawahan saya, saya kumpulkan terlebih dahulu pegawainya, kemudian saya breafing saya berikan arahan seperti apa pimpinan yaitu (Kejati) yang beliau mau...” (Kasubag Data Statistik Kriminal dan Teknologi Informasi, hasil wawancara 22 Desember 2023)

## D.2.2 Komunikasi

Dalam indikator komunikasi pemimpin harus bisa menyampaikan apa maksud dan tujuan dalam segi pemberian tugas kepada pegawai. Komunikasi merupakan sangat penting dalam dunia pekerjaan, dimana kalau sampai salah dalam menyampaikan dalam memberikan pengarahan bisa- bisa tugas yang dikerjakan oleh pegawai tidak sesuai dengan harapan, di Kejaksaan Tinggi D.I.Y sudah sangat baik dalam berkomunikasi seperti yang disampaikan oleh Arifiyah Minarti, S.H sebagai Jaksa Fungsional yaitu:

“...Kalau sampai saat ini selama 24 tahun saya menjadi jaksa itu komunikasi dengan pimpinan kita bisa kok berkomunikasi, jadi dalam hal komunikasi di kejaksaan ini sudah efektif karena mas pimpinan tidak menutup ruang untuk para pegawainya dalam segi komunikasi biasanya saya berkomunikasi pembahasan tindak pidana, itu kita berdiskusi atau pun tidak membahas pekerjaan seperti pembahasan umum itu kita komunikasi...” (Jaksa Fungsional, hasil wawancara 26 Desember 2023)

Menurut Yuda Hermawan. S.Sos sebagai Kepala Sub Seksi Tangkap Buron Dalam Negri yaitu:

“...kalau komunikasi sehari-hari sama pimpinan biasanya kita menggunakan bahasa seperti biasa aja mas kaya non-formal karena emang biasanya pegawai atau pimpinan kalau berkomunikasi ya lebih nyaman menggunakan bahasa sehari-hari dari pada formal jatuh nya kaya resmi banget...” (Kepala Sub Seksi Tangkap

Buron Dalam Negri, hasil wawancara 28 Desember 2023)

## D.2.3 Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan tugas utama bagi seorang pemimpin yaitu Kepala Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta, pengambilan keputusan merupakan sebuah proses dalam menyelesaikan permasalahan yang ada. Seperti yang disampaikan oleh Satya, S.H., M.M sebagai Kasubag Persuratan dan Kearsipan yaitu:

“...jadi gini mas kan disini posisi aku sebagai kasubag atau kasi yang biasa dikenal, dimana adakalanya aku bakal meminta pendapat kepada bawahan ku yang bersifat umum, namun kalau sudah yang bersifat strategis aku akan mengambil keputusan sendiri, jadi kita liat dulu mas ini sifatnya umum atau strategis, pendapat mereka yaitu pegawai-pegawai aku pakai aku tampung dan aku gunakan yang menurut ku logis dan masuk akal, namun kalau yang ga logis ya ga aku pakai, tetapi kalo udah keputusan yang bersifat strategis ya aku yang menentukannya mas...” (Kasubag Persuratan dan Kearsipan, hasil wawancara 22 Desember 2023)

Sedangkan menurut Herwatan, S.H., M.H sebagai Kepala Seksi A yaitu:

“...kalau untuk mengambil keputusan kami selaku pimpinan tentu akan menyaring pendapat dari para staff, kemudian kita ambil kesimpulan, jadi bukan keputusan saya pribadi melainkan dari para staff pegawai saya...” (Kepala Seksi A, hasil wawancara 27 Desember 2023)

#### D.2.4 Motivasi

Kepala Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta selalu berupayah memberikan motivasi dan memberikan dukungan (support) kepada pegawainya untuk selalu semangat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, agar hasil kerja pegawai sesuai yang diinginkan oleh pemimpin. Pemimpin juga biasanya memberikan penghargaan kepada pegawai yang baik seperti yang di sampaikan oleh bapak Yuda Hermawan. S.Sos sebagai Kepala Sub Seksi Tangkap Buron Dalam Negri yaitu:

“...kalau di bidang saya, itu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan diadakan rapat bulanan mas, nanti di rapat itu pegawai siapa yang rajin nanti akan dikasih hadia sama kepala seksi, nah itu kan buat motivasi kita dalam bekerja menjadi semangat. kalau apresiasi atau reward itu di kasih mas kalau di kejaksaan tinggi DIY itu kaya berupa sertifikat dan yang mendapatkan nya itu yang dinilai oleh atasan bahwa kinerjanya dia emang baik dan rajin gitu mas...” (Kepala Sub Seksi Tangkap Buron Dalam Negri, hasil wawancara 28 Desember 2023)

Sedangkan menurut Herwatan, S.H., M.H sebagai Kepala Seksi A yaitu:

“...untuk memberikan semangat dan motivasi untuk pegawai itu bermacam-macam, kadang kita memberikan pujian, atau kalau saya ada rezeki suka saya kasih uang jajan atau bensin, sehingga temen-temen bekerja merasa senang. kalau reward kaya sertifikat di penkum tidak ada, saya cuman meberikan seperti yang

saya sampaikan tadi, tapi kalau di kejati ada mas itu pegawai teladan nanti pegawainya akan mendapatkan sertifikat...” (Kepala Seksi A, hasil wawancara 27 Desember 2023)

Dari pernyataan-pernyataan yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang diberikan oleh pimpinan Kejaksaan Tinggi DIY, dalam bentuk insentif dan reward seperti sertifikat, telah menjadi salah satu indikator yang berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tindakan ini mencerminkan peran penting pimpinan dalam memotivasi dan mengapresiasi kinerja yang baik, serta memberikan dampak positif pada semangat kerja dan dedikasi pegawai, Pemberian insentif dan reward, seperti sertifikat, dapat menjadi bentuk pengakuan yang efektif terhadap pencapaian dan kontribusi pegawai. Hal ini tidak hanya meningkatkan kebanggaan individu tetapi juga dapat menciptakan atmosfer kerja yang positif dan kompetitif di antara pegawai. Motivasi yang berasal dari pimpinan menjadi pendorong untuk pencapaian yang lebih baik dan peningkatan kualitas kerja.

## E. Penutup

### E.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, mengenai Analisis Tentang

Efektivitas Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi D.I.Yogyakarta dapat dikatakan sudah efektif, dilihat atau di tinjau dari beberapa indikator yang mempengaruhinya yaitu:

#### 1. Waktu Penyelesaian Tugas

Pegawai Kejaksaan Tinggi DIY telah berhasil mengintegrasikan efisiensi waktu dan ketaatan pada aturan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Hal ini dapat dianggap sebagai indikator positif terhadap kualitas kinerja dan komitmen pegawai terhadap misi lembaga.

#### 2. Pelaksanaan Tugas

Kesadaran diri pegawai Kejaksaan Tinggi DIY dalam penyelesaian tugas-tugas mereka sudah memiliki kesadaran dan tanggung jawab, serta dapat dianggap sebagai aspek positif yang mendasari produktivitas, kualitas layanan, dan integritas lembaga tersebut.

#### 3. Produktivitas

Produktivitas pegawai Kejaksaan Tinggi DIY menciptakan lingkungan kerja yang efisien, profesional, dan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Hal ini tentu memberikan dampak positif terhadap pelayanan kejaksaan dan keberhasilan lembaga dalam menjalankan fungsi dan tugasnya.

#### 4. Pengarahan

Bahwa pimpinan Kejaksaan Tinggi DIY telah berhasil memainkan peran yang efektif dalam memberikan pengarahan kepada pegawai, menciptakan dasar yang kuat untuk keberhasilan dan kesejahteraan lembaga.

#### 5. Komunikasi

Pimpinan Kejaksaan Tinggi DIY telah berhasil menjalankan peran komunikatifnya dengan baik, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memberikan landasan yang kuat untuk kolaborasi dan kinerja yang optimal di dalam lembaga tersebut.

#### 6. Pengambilan Keputusan

Pimpinan Kejaksaan Tinggi DIY telah menunjukkan kemampuan untuk mengadopsi pendekatan demokratis dalam pengambilan keputusan, namun juga memiliki kebijaksanaan untuk mengambil langkah-langkah sepihak dalam keadaan tertentu yang dinilai strategis. Pendekatan yang seimbang ini dapat mendukung efisiensi dan efektivitas dalam kepemimpinan lembaga tersebut.

#### 7. Motivasi

Motivasi dari pimpinan, yang diwujudkan dalam bentuk insentif dan reward seperti sertifikat, telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kejaksaan Tinggi DIY. Pendekatan ini menciptakan siklus positif di mana pegawai

merasa termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi.

## E.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat disampaikan oleh penulis yaitu:

1. Pemimpin perlu terus mempertahankan komunikasi terbuka dengan pegawai. Selalu berikan informasi yang jelas terkait kebijakan, tujuan, dan perkembangan lembaga.
2. Berikan kesempatan untuk pertanyaan dan masukan agar pegawai merasa didengar. Serta Tetapkan dedikasi dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas kejaksaan.
3. Konsistensi dalam memberikan kinerja terbaik akan meningkatkan reputasi pribadi dan kontribusi terhadap lembaga.
4. Serta penulis menyarankan kepada peneliti lain yang akan mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indikator-indikator lain agar pengetahuan mengenai efektivitas kepemimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai semakin bertambah.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Aditya Nanda Wihardi, Ari Pradhanawati dan Hari Susanto. 2014. Kepemimpinan dan Lingkungan Sosial terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang, DIPONOGORO JOURNAL O SOCIAL AND POLITIC, Vol.1, No.3, 1-8.

Arikunto, Suharsimi. (1996). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Davis, Keith (2011). Perilaku Dalam Organisasi, Jakarta : Erlangga.

Davis, Keith. (2012). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ke Tujuh. Jilid kedua. Jakarta : Erlangga.

Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.

Efendi, Sofyan dan Singarimbun Masri. 1989. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES. 37. Effendi, Sofian, dkk, 1989, Metode Penelitian Survai, Jakarta : LP3ES.

George R. Terry,, dan Leslie. W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen, alih bahasa, G.A. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara, 1988.

Gibson, J. L. Dkk. (1997). Organisasi dan Manajemen. Jakarta; Penerbit Erlangga

Hasibuan, Malayu SP, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan, Cetakan Keenam, CV. Haji Masagung, Jakarta.

- Kartono, Kartini 2003. *Patologi Sosial 2. Kenakalan Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Literatur.blogspot.com/2014/12 Pengertian Efektifitas dan Landasan Teori Efektifitas dikutip dari Siaan ,2001, Hal 24. Diakses tanggal 10 Mei 2023.
- Literatur.blogspot.com/2014/12 pengertian efektifitas dan landasan teori efektifitas, diakses tanggal 5 Mei 2023.
- Mardiasmo. 2011. *Perpajakan (Edisi Revisi Tahun 2011)*. Penerbit CV Andi Offset: Yogyakarta.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muflihini, Muh. Hizbul, 2008, *Kepemimpinan Pendidikan : Tinjauan Terhadap Teori Sifat dan Tingkah Laku*. Purwokerto. INSANIA, Vol. 13 No1 Jan- April 2008:67-86
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2003. *Perilaku Organisasi, Jilid 2*, PT. Indeks Kelompok.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. PT INDEKS
- Robbins, Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Setiana. A, S Harini, dan Sudarjati. 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* PT. HJG (Han UI Jaya Garment). Fakultas Ekonomi Djuanda Bogor.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : SIE YKPN. Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofyan. 2001. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES. Siswanto Sumarso, 2004, *Penegakan Hukum Psikitropika*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, hlm. 7.
- Siswanto Sumarso, 2004, *Penegakan Hukum Psikitropika*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sondang P.Siagian, 2005. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: CV. Gunung Agung
- Stogdill, Ralph M. 1974. *Hanbook of Leadership* . New York:The Free Press. Stoner, James A.F. and Freeman R. Edward. 1986. *Management*. Englewood. Cliffs.

- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit Alfabeta. Bandung
- Surakhmad, Winarno. 1997. Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode dan Teknik. Bandung. : Tarsito
- Susiati Purwaning Utami. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Perjalanan Wisata “Panen Tour”, Jurnal Ilmiah Widya, Vol.3, No.1,1-9.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPNMYogyakarta : Prenda Media Group
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPNMYogyakarta : Prenda Media Group
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: BPFE.
- Tohardi Ahmad. 2010. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Umar, Husein. 2008. Riset SDM Dalam Organisasi. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama Victor H. Vroom., Work and Motivation, (New York : John Wiley & Son, Inc., 1964), dikutip tidak langsung oleh Malayu S.P. Hasibuan., Organisasi dan Motivasi, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007).
- Yuki, Garry, 1998. Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Prenhallindo, 1998.
- R. Kemaswati, F Aco. 2022. Pengelolaan Arsip Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Layanan Administrasi di SMK Negeri 2 Yogyakarta. 129-139.
- Sedarmayanti. 2003. Tata Kearsipan dengan Memanfaatkan Teknologi Modern. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang. 2005. Administrasi Pembangunan. Jakarta: Bumi Aksara.
- W. Gulo. Metode Penelitian. (Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2010)
- Yansen, Aco Faizal. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Puskesmas Depok II Kecamatan Depok Kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Hal 330-341.