

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan observasi, telaah dokumen dan observasi tentang produktivitas pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Produktivitas pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim dipengaruhi oleh oleh Faktor motivasi kerja, disiplin kerja, keterampilan kerja, penghasilan, lingkungan dan iklim kerja, serta manajemen dan kepemimpinan, Faktor faktor produksi yang memadai (sarana dan prasarana) tidak terlalu berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim. Dari ketujuh faktor tersebut, faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim secara berurutan adalah Motivasi kerja, Disiplin kerja, Keterampilan, Manajemen dan kepemimpinan, Lingkungan kerja dan iklim kerja, Penghasilan dan terakhir adalah Faktor-faktor produksi yang memadai (sarana dan prasarana)
2. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan yaitu:
 - 1) Memberikan motivasi kepada pegawai yang mengalami demotivasi dan menjaga lingkungan kerja agar motivasi kerja dapat terjaga terus menerus;
 - 2) Untuk meningkatkan disiplin waktu kerja, pimpinan dapat mengontrol kehadiran pegawai secara rutin, serta *memberikan reward and punishment* secara berimbang. Peningkatan disiplin pegawai dalam hal ketepatan waktu penanganan laporan masyarakat dapat dilakukan dengan mengatasi kendala yang dihadapi pegawai dalam melakukan penanganan laporan masyarakat diantaranya pemenuhan kebutuhan SDM, Pemenuhan kebutuhan anggaran, penyederhanaan mekanisme

penanganan laporan, pembaharuan SOP sesuai dengan kebutuhan, penguatan komitmen seluruh pihak yang terlibat dalam penanganan laporan serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai.

- 3) Dilakukan pengembangan kompetensi pegawai secara berkesinambungan. Pimpinan melakukan analisis kebutuhan diklat (*Training Need Analysis/TNA*) dan membuat desain program pelatihan, mengajukan anggaran sesuai dengan kebutuhan, mencari sponshorship/beasiswa, memaksimalkan peran tenaga ahli untuk melakukan sharing knowledge dan melakukan evaluasi pengembangan kompetensi secara berkala.
- 4) Pemberian gaji disesuaikan dengan beban kerja dan resiko kerja, serta memberikan insentif dalam bentuk finansial kepada pegawai yang memenuhi target kerja, salah satunya dengan memperhatikan ketentuan jangka waktu penanganan laporan.
- 5) Pembuatan *Co Working Space* agar pegawai mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman. Agar iklim kerja terasa nyaman, maka harus dibangun pola komunikasi yang efektif, membangun sikap terbuka dan responsive antara atasan dan bawahan. Pimpinan menganggap bawahan sebagai mitra.
- 6) Memberikan sarana dan prasarana kerja yang memadai yang dilakukan dengan terlebih mengidentifikasi kebutuhan peralatan kerja serta melakukan identifikasi BMN yang telah didistribusikan kepada pegawai. Pimpinan juga harus menyediakan pedoman kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 7) Dalam hal manajemen dan kepemimpinan, maka pimpinan harus memberikan motivasi kepada pegawai secara berkesinambungan. Pimpinan harus melakukan identifikasi permasalahan pegawai agar motivasi dapat diberikan secara tepat. Pimpinan dapat mendorong pegawai untuk memanfaatkan fasilitas konseling agar pegawai terbantu dalam menyelesaikan permasalahannya dan kembali termotivasi. Untuk

menjamin keselamatan dan keamanan kerja, maka pimpinan dapat melakukan identifikasi resiko kerja dan ancaman yang didapat pegawai dalam menjalankan tugasnya dan selanjutnya dilakukan penyusunan kebijakan yang mengatur perlindungan kerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan di Biro Pengawasan Perilaku Hakim harus memiliki komitmen yang kuat untuk menjalankan strategi yang telah disusun untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga target kinerja penanganan laporan masyarakat dapat tercapai.
2. Peningkatan produktivitas kerja pegawai bukan saja menjadi tugas dari pimpinan di Biro Pengawasan Perilaku Hakim, namun juga dibutuhkan kerja sama dengan Komisioner dan Unit Kerja lain yaitu Biro Umum meliputi Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian, Bagian Keuangan dan Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga, Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal, Unit Pembina Jabatan Fungsional Penata Kehakiman.
3. Salah satu kendala yang dihadapi dalam peningkatan produktivitas kerja adalah keterbatasan anggaran, terutama dalam hal pengembangan kompetensi pegawai dan penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai. Untuk mengatasi keterbatasan anggaran dalam bidang pengembangan kompetensi, pimpinan dapat bekerja sama dengan Unit Pembina Jabatan Fungsional Penata Kehakiman dan Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Biro Umum untuk membuat analisis kebutuhan pengembangan kompetensi pegawai dan dituangkan dalam perencanaan pengembangan kompetensi pegawai. Selanjutnya Pimpinan dapat bekerja sama dengan Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal untuk memasukkan program yang telah disusun ke dalam Dokumen perencanaan anggaran tahunan instansi. Dengan demikian

anggaran pengembangan kompetensi pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim diberikan sesuai dengan kebutuhan. Dalam hal penyediaan sarana dan prasarana kerja, Pimpinan dapat membuat analisis kebutuhan dan menentukan skala prioritas kebutuhan sarana dan prasarana kerja. Hasil dari analisis dapat disampaikan kepada Bagian Perlengkapan dan Rumah Tangga untuk dimasukkan dalam program kerja tahunan dan dibuatkan rencana anggarannya. Selanjutnya pimpinan dapat berkoordinasi dengan Biro Perencanaan dan Kepatuhan Internal agar program tersebut dituangkan dalam perencanaan anggaran instansi.

4. Penyelesaian penanganan laporan dugaan pelanggaran KEPPH belum memenuhi aspek kecepatan penanganan laporan karena masih banyak laporan yang selesai melebihi jangka enam puluh hari kerja sejak laporan di registrasi. Hal ini terjadi karena adanya beberapa kendala yang dihadapi pegawai. Agar penanganan laporan dapat berjalan tepat waktu maka diperlukan komitmen dari pimpinan dan pegawai untuk mengatasi kendala tersebut.
5. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai di Biro Pengawasan Perilaku Hakim adalah keterampilan. Pada saat ini pengembangan kompetensi bagi Jabatan Fungsional Penata Kehakiman belum dapat berjalan secara maksimal. Dengan demikian, Pimpinan Biro Pengawasan Perilaku Hakim perlu bekerja sama dengan Unit Pembina Jabatan Fungsional Penata Kehakiman untuk menyusun strategi pengembangan kompetensi untuk pegawai yang menduduki Jabatan Fungsional Penata Kehakiman sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku Teks

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anggito, A. dan Setiawan, J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Bahriah. 2018. *Pengorganisasian Dalam Manajemen*. Bahan Ajar. Universitas Esa Unggul. Jakarta.
- Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial Republik Indonesia .*Laporan Kinerja Tahun 2021*. Jakarta.
- . *Laporan Kinerja Tahun 2022*. Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Cresswell, J.W. 2014. *Research Design Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Duha, T. 2020. *Motivasi Untuk Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Gomes, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamali dan , A.Y dan Budihastuti, E.S. 2018. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen, Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Hardiyansyah. 2017. *Manajemen Pelayanan dan Pengembangan Organisasi Publik. Dalam Perspektif Riset Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Yogyakarta: Gava Media.
- Hubeis, M dan Majib, M. 20.14. *Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Idris, A. 2018. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Maarif, M.S. dan Kartika, L. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia: Implementasi Menuju Organisasi Berkelanjutan*. Bogor: IPB Pers.
- Mahkamah Agung Republik Indonesia. *Ringkasan Eksekutif Laporan Tahunan 2021*. Jakarta.

- Martono, R.V.2019. *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Mindarti, L.I.2016. *Aneka Pendekatan dan Teori Dasar Administrasi Publik*. Malang: UB Press.D
- Nugrahani, F. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*. Surakarta.
- Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sasmito, Joko. 2022. *Menegakkan Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim di Masa Pandemi: Perspektif Pengawasan Perilaku Hakim oleh Komisi Yudisial* dalam Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia. Bunga Ranpai Potret Penegakan Etika dan Hukum di Masa Pandemi. Jakarta: Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia.
- Sedarmayanti. 1994. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- . 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S.P.2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- .2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. 2015. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Supratikno, H., Widjaja. A.W., Sugiarto, Durianto D.. 2005. *Advanced Strategic Management, Back to Basic Approach*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Suryani, N.K. & E.H.J, John. 2018. *Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.

- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, M. 2008. *Ilmu Administrasi Publik Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Watunglawar, B. 2021. *Manajemen Strategik Sektor Publik*.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijaya, C. dan Manurung, O. 2012. *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Spiritual, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.
- Yusuf, A.M. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.

Jurnal

- Ambarwati, Dina Bayu, et.al.2020. Implementasi Kebijakan Layanan Co Working Space Ramah Difabel Sebagai Konsep Pengembangan Jogja Smart Province (Studi Kasus di Dinas Komunikasi dan Informatika DIY). *Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan Publik*. 2(1). 49-67.
- Ardaimon, A. 2021. Pengaruh Integritas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dinas Perhubungan Kota Padang. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)*, 5, (4), 766-773. DOI: 10.36312/jisip.v5i4.2276/<http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/index>.
- Aruperes, Afilia. Et.al, 2022. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 10,(4), 648-657. DOI: <https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43840>.
- Baiti, K.N. et.al.2020, Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Edunomika*. 04, (01), 69-87. DOI: <http://dx.doi.org/10.29040/jie.v4i01>.
- Bellet, Clement S. Et.al. 2019. Does Employee Happiness Have An Impact on Productivity?. *SSRN Electronic Journal*, 1-61. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3470734>.

- Dica, Anastasia Yovita. 2019. Peran Komunikasi Interpersonal Atasan-Bawahan Dalam Memotivasi kerja Karyawan Divisi marketing PT. Jakarta Akuarium Indonesia”. *Jurnal of Communication Studies*. 6(1). 87-97.
- Glendoh, Sentot Harman. 2020. Fungsi Pengawasan dalam Penyelenggaraan Manajemen Korporasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. 2(1). 43-56.
- Indrati, Brilliantina.Et.al. 2022. Increased Work Productivity Through Strengthening Visionary Leadership of The Organizational Climate and Activity (Empirical Studies using Correlation Methods and SITOREM Analysis in State Junior High School Techers in Depok City). *Turkish Journal of Komputer and mathematics Educations*.13 (2). 502-518. <https://turcomat.org/index.php/turkbilmat/article/view/12310>.
- Ipole, Peter A., Et.al. 2019. Working Conditions and Employees’ Productivity in Cross River State Civil Service, Nigeria. *European Scientific Journal*.15 (8). 132-143. DOI: <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n8p132>.
- Jailani dan Akhyar, T. 2021. Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Pemerintahan dan Politik*, 6, (2), 85-93. DOI: <https://doi.org/10.36982/jpg.v6i2.1773>.
- Krekel, Christian. Et.al. 2019. Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *Said Business School WP 2019-04*. 1-43. DOI: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3356581>.
- Mamanua, Grace I. et.al. Analisis Pengaruh Mood, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*,10, (4),1728-1742.
- Nurhasanah. 2019. Pengaruh Keterampilan Kerja dan Fasilitas Terhadap Produktivitas Kerja Persatuan Nelayan Kampung Bugis Kota Tanjungpinang. *Jurnal Bahtera Inovasi*, 2, (2). 83-93. DOI: <https://doi.org/10.31629/bi.v2i2.1622>.
- Obichere, Stanley Chijioke. Et.al. 2019. Balanced Scorecard and Employee Productivity of Civil Servants in Rivers State, Nigeria. *ASPL International Journal of Managements Sciences*. 7(2). 114-128.

- Priatna, Deden K. 2020. Evaluation of Education and Training Program for Civil Servants: A New Approach to Improving Employee Productivity, *Sosiohumaniora-Jurnal Ilmu-ilmu Sosial dan Humaniora*. 22 (3). 274-280.
- Putra, Y.A. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Balangan Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Kinda1*, 17 (2). 291-302.
- Riawan, et.al. 2022. Iklim Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dnamika Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*. 1, (2). 281-290. DOI: <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1813>.
- Sanjani, D.R. et.al. 2021. Hubungan Beban Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pegawai Stikes Griya Husada Sumbawa. *Jurnal Kesehatan dan Sains*, 4, (2),43-55. DOI: <https://doi.org/10.51487/jks.v4i2.72>.
- Suwarto dan Suharto.2014. Analisis Kemampuan Penggerakan Pimpinan dan Pengendallian Internal Dengan Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai Pada kantor Dinas Tata Kota dan Pariwisata Kota Metro. *Derivatif*, 8 (1)
- Ula.H. dan Alriani, I.M. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebijakan Pimpinan dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugerah Jaya maju Abadi. *Dharma Ekonomi*, (5), 22-33.
- Ulinnuha, M. 2016. Analisis Faktor Internal yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Segara Timber di Samarinda. *eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2):506-520.
- Waskito, Meindro dan Kartini, Maelani Indah. 2021. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Trimuri Karya Cipta. *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3, (2), 167-182. DOI: <https://doi.org/10.340005/kinerja.v3i02.1519>.
- Wijayanti, M. 2014. Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal Fisp*, 2(1). 1-12.
- Yusaini dan Indra Utama. 2020. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Aceh. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen*

Pendidikan Islam. 04 (01). 107-118. DOI: <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v4i1.979>.

Peraturan

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Penanganan Laporan Masyarakat.

Peraturan Komisi Yudisial Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Komisi Yudisial Tahun 2020-2024.

Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia Jo. Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 12 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia Jo. Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Republik Indonesia;

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial Jo. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial.

Peraturan Sekretaris Jenderal Nomor 1 Tahun 2017 tentang Standar Pelayanan Publik Komisi Yudisial.

Peraturan Sekertaris Jenderal Nomor 4 tahun 2023 tentang Perubahan Atas Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 5 Tahun 2021 tentang

Nama Jabatan dan Kelas Jabatan di Lingkungan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial,

Surat Edaran Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Dalam Tataan Normal Baru di Lingkungan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A