

TESIS

**EFEKTIVITAS KINERJA TIM PENANGANAN LAPORAN
BIRO PENGAWASAN PERILAKU HAKIM
KOMISI YUDISIAL REPUBLIK INDONESIA**

Disusun Oleh:

NAMA : ATSNAITA HUSNA
NPM : 1864001063
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Magister
Terapan Administrasi Publik (MTrAP) dalam Ilmu Administrasi



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
TAHUN 2019**

**PROGRAM MASISTER TERAPAN
ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

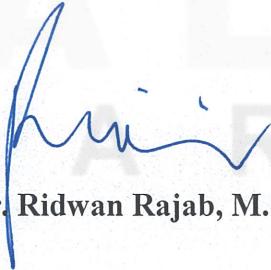
LEMBAR PERSERTUJUAN TESIS

Nama : Atsnaita Husna
Nomor Pokok Mahasiswa : 1864001063
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tugas Akhir/Tesis : Efektivitas Kinerja Tim Penanganan Laporan
Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi
Yudisial Republik Indonesia

Diterima dan disetujui untuk di pertahankan

Jakarta, Desember 2019

Pembimbing Tesis


(Dr. Ridwan Rajab, M.Si.)

**PROGRAM MASISTER TERAPAN
ADMINSITRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : ATSNAITA HUSNA
NOMOR POKOK MAHAISWA : 1864001063
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TUGAS AKHIR/TESIS : EFEKTIVITAS KINERJA TIM
PENANGANAN LAPORAN BIRO PENGAWASAN PERILAKU
HAKIM KOMISI YUDISIAL REPUBLIK
INDONESIA

Telah mempertahankan Tugas akhir ini dihadapan Tim Penguji Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi, Lembaga Administrasi Negara, pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 12 Desember 2019
Pukul : 15.00 s.d selesai

TELAH DINYATAKAN LULUS

Tim penguji : Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, MPA.
Ketua : Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, MPA.
Sekretaris : Dr. Edy Sutrisno, M.Si.
Pembimbing/Anggota : Dr. Ridwan Rajab, M.Si.
Anggota : Dr. Subandi, MM.



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Atsnaita Husna

Nomor Pokok Mahasiswa : 1864001063

Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir/Tesis yang telah saya buat ini dengan judul Efektivitas Kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial Republik Indonesia merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir/Tesis ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan

Penulis



Atsnaita Husna

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, saya dapat menyelesaikan penulisan tesis ini dengan judul **Efektivitas Kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial Republik Indonesia**. Penulisan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara (M.Tr.APN), pada Program Studi Administrasi Pembangunan Negara dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., MA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Jakarta;
2. Dr. Ridwan Rajab, M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah mengarahkan saya dalam penyusuan tesis ini;
3. Dr. A. Rina Herawati, M.Si., selaku dosen pembahas;
4. Prof. Dr. A. Aziz Sanapiah, MPA., Dr. Edy Sutrisno, M.Si., dan Dr. Subandi, MM., selaku Tim Pengujii;
5. Jajaran Pimpinan, Dosen Pengajar dan Staf STIA-LAN;
6. Pimpinan, Pejabat Struktural dan Staf Pelaksana di Komisi Yudisial Republik Indonesia, khususnya di Biro Pengawasan Perilaku Hakim, yang telah mendukung dan membantu saya menjalani dan menyelesaikan penyusunan tesis saya;
7. Orang tua, Suami, Putra dan keluarga, serta sahabat saya di Yogyakarta, Bogor dan Jakarta, Mahasiswa Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara STIA-LAN Jakarta Program Studi Administrasi pembangunan Negara Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Aparatur angkatan 2017/2018, serta rekan-rekan dan kolega lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan andil berupa bantuan dukungan material dan moral.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membala segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, Desember 2019

Atsnaita Husna

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

**PROGRAM MASISTER TERAPAN
ADMINSITRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRAK

ATSNAITA HUSNA, 1864001063

EFEKTIVITAS KINERJA TIM PENANGANAN LAPORAN BIRO PENGAWASAN PERILAKU HAKIM KOMISI YUDISIAL REPUBLIK INDONESIA

224 halaman, 5 bab, xi, 13 tabel, 7 gambar, 2 lampiran

Daftar Pustaka: 24 buku dan 11 peraturan, 4 karya ilmiah, 16 lain-lain (2017-2019)

Dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim, Komisi Yudisial memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap perilaku hakim, melalui pelayanan kepada masyarakat yang mendapatkan ketidakadilan dalam proses persidangan dan di luar persidangan terhadap perilaku hakim yang diduga melanggar kode etik dan pedoman perilaku hakim. Pelayanan dilakukan oleh Biro Pengawasan Perilaku Hakim dengan dasar Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penanganan Laporan Masyarakat. Tim Penanganan Laporan sudah berkerja sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2018 sejak Peraturan diterapkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan efektivitas kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial Republik Indonesia. Terdapat empat indikator kinerja untuk menentukan efektivitas kinerja dalam mencapai tujuan dari kinerja Tim Penanganan Laporan yaitu tujuan, standar, umpan balik, dan kompetensi. Dimana *outcome* yang diharapkan dari Tim Penanganan Laporan berupa efektivitas kinerja penanganan laporan dengan menggunakan indikator kinerja, serta *output* yang diharapkan adalah kualitas kinerja Tim Penanganan Laporan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan alat pengumpulan data melalui wawancara, obesrvasi, dan telaah dokumen, data yang diperoleh dilakukan analisi dengan teknik pengolahan data dan analisis berupa mengklasifikasikan materi data, dan analisis data, yang pada akhirnya akan mendapatkan sebuah hasil penelitian. Setelah dilakukan penelitian diketahui bahwa kinerja Tim Penanganan Laporan kurang efektif. Berdasarkan fakta hasil penelitian diperoleh fakta bahwa Tim Penanganan Laporan telah melaksanakan tugas dan fungsi penanganan laporan berdasarkan ketentuan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015, dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut mengalami banyak kendala-kendala, sehingga menimbulkan tunggakan penanganan laporan. Diperlukan solusi konkret berupa dikeluarkannya ketentuan yang mengatur mengenai tata cara pelaksanaan tugas Tim Penanganan Laporan.

Kata Kunci— Efektivitas, kinerja, tim penanganan laporan, sumber, indikator, metode kualitatif

**PROGRAM MASISTER TERAPAN
ADMINSITRASI PEMBANGUNAN NEGARA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

ABSTRACT

ATSNITA HUSNA, 1864001063

PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF THE HANDLING TEAM
REPORT OF BUREAU OF SUPERVISION OF THE JUDICIAL
COMMISSION OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

224 pages, 5 chapters, xi, 13 tables, 7 pictures, 2 attachments

**Bibliography: 24 books and 11 regulations, 4 scientific works, 16
others (2017-2019)**

In order to maintain and uphold the honor, dignity, and behavior of judges, the Judicial Commission has the authority to supervise the behavior of judges, through service to people who get injustice in the trial process and outside the trial of the judge's behavior suspected of violating the code of ethics and code of conduct judge. The service is carried out by the Judicial Behavior Supervisory Bureau on the basis of Judicial Commission Regulation No. 2 of 2015 concerning Handling of Public Reports. The Report Handling Team has been working since 2016 until 2018 since the Regulation was implemented. The purpose of this study was to explain the effectiveness of the performance of the Report Handling Team of the Judicial Behavior Supervision Commission Judicial Commission Republic of Indonesia. There are four performance indicators to determine the effectiveness of performance in achieving the objectives of the Report Handling Team's performance namely objectives, standards, feedback, and competence. Where the expected outcome of the Report Handling Team is the effectiveness of the report handling performance using performance indicators, and the expected output is the quality of the Report Handling Team's performance. The research method used is a qualitative approach with data collection tools through interviews, observation, and document review, the data obtained were analyzed using data processing and analysis techniques in the form of classifying data material, and data analysis, which in turn will get a research result. After conducting research it is known that the performance of the Report Handling Team is less effective. Based on the facts of the research results obtained the fact that the Report Handling Team has carried out the duties and functions of report handling based on the provisions of the Judicial Commission Regulation No. 2 of 2015, in carrying out these tasks and functions experienced many obstacles, causing arrears of report handling. A concrete solution is needed in the form of the issuance of provisions governing the procedures for carrying out the tasks of the Report Handling Team.

Keywords-effectiveness, performance, report handling team, sources, indicators, qualitative methods

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSERTUJUAN TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	19
C. Tujuan Penelitian	20
D. Manfaat Penelitian	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	21
A. Tinjauan Teori dan Kebijakan	21
B. Penelitian Terdahulu	68
C. Konsep Kunci	70
D. Model Berpikir	71
E. Pertanyaan Penelitian	76
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	78
A. Metode Penelitian	78
B. Teknik Pengumpulan Data	79
C. Instrumen Penelitian	83
D. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	83
BAB IV HASIL PENELITIAN	86
A. Gambaran Umum Komisi Yudisial Republik Indonesia	86
B. Pembahasan Hasil Penelitian	107
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	214
A. Kesimpulan	214
B. Saran	219

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN
RIWAYAT HIDUP PENULIS



**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
1.	Proses Penanganan Laporan Masyarakat.....	6
2.	Model Berpikir.....	76
3.	Gedung Komisi Yudisial.....	87
4.	Tata Cara Melapor Laporan Masyarakat Berdasarkan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015	105
5.	Alur penanganan laporan masyarakat berdasarkan Peraturan Komisi Yudisial RI Nomor 4 Tahun 2013	113
6.	Diagram Penanganan Laporan Pengaduan Masyarakat (usulan).....	121
7.	Sistem mekanisme dan prosedur.....	168

POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
1.	Rekapitulasi Penerimaan Laporan Masyarakat Tahun 2016	8
2.	Rekapitulasi Penerimaan Laporan Masyarakat Tahun 2017	8
3.	Rekapitulasi Penerimaan Laporan masyarakat Tahun 2018	9
4.	Rekapitulasi Data Register Laporan Masyarakat Tahun 2016 s.d 2018	10
5.	Data Hasil Sidang Pleno	11
6.	Data Penanganan Selama Enam Puluh Hari Kerja	12
7.	Indikator kinerja.....	74
8.	Responden Pada Biro Pengawasan Perilaku Hakim.....	80
9.	Jumlah SDM Tim Penanganan Laporan	137
10.	Rekapitulasi Target Penanganan Laporan Masyarakat.....	153
11.	Rekapitulasi Laporan Masyarakat Yang Diputus Dalam Sidang Pleno	
	156	
12.	Rekapitulasi Laporan Masyarakat Yang Diputus Dalam Sidang Pleno Berdasarkan Nomor Register.....	156
13.	Pencapaian Penanganan Laporan Tepat Waktu	170

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Kelahiran Komisi Yudisial di Indonesia merupakan konsekuensi logis dari prinsip negara hukum yang ditegaskan dalam Pasal 1 Undang-Undang Dasar 1945. Dalam negara hukum, semua tindakan penyelenggara negara harus sesuai dan dapat dipertanggungjawabkan berdasarkan hukum melalui lembaga kekuasaan kehakiman yang independen hanya dapat diwujudkan apabila penyelenggaranya terbebas dari intervensi kekuasaan lembaga negara lainnya, baik kekuasaan eksekutif maupun legislatif.

Komisi Yudisial dibentuk berdasarkan amanat Pasal 24 B Undang-Undang Dasar 1945, meskipun Komisi Yudisial bukan lembaga negara yang melaksanakan kekuasaan kehakiman, namun keberadaannya diletakkan pada rumpun kekuasaan kehakiman karena menjalankan fungsi sebagai penyangga dan penyeimbang kekuasaan kehakiman. Sebagai penyeimbang kekuasaan kehakiman, Komisi Yudisial mempunyai wewenang yang berkaitan dengan kinerja dan kedisiplinan para hakim. Sehingga keberadaan Komisi Yudisial diharapkan dapat menjadi solusi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan penyelenggaraan kekuasaan kehakiman, sehingga fokus kewenangan Komisi Yudisial tidak dapat dilepaskan dari kekuasaan kehakiman.

Perkembangan yang terjadi selama ini bahwa pengadilan yang dinisbatkan tempat memperjuangkan keadilan dan kepastian hukum lebih sering menghadirkan ketidakpastian dan ketidakadilan baru. Tidak sedikit pula putusan

hakim yang justru melegalisasi dan meligitimasi ketidakberesan penegakan hukum di institusi penegak hukum lainnya. Bahwa masih banyaknya putusan hakim yang tidak adil dan tidak tepat, sehingga akan menimbulkan reaksi yang kontroversial dan akan melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pengadilan sebagai lembaga yang bertugas menegakkan hukum dan keadilan.

Hakim merupakan salah satu faktor utama dalam proses peradilan yang senantiasa dituntut untuk mengasah kepekaan nurani, memelihara integritas, kecerdasan moral dan meningkatkan profesionalisme dalam menegakkan hukum dan keadilan bagi rakyat banyak. Oleh sebab itu, semua wewenang dan tugas yang dimiliki hakim harus dilaksanakan dalam rangka menegakkan hukum, kebenaran dan keadilan tanpa pandang bulu dengan tidak membeda-bedakan orang, di mana setiap orang sama kedudukannya didepan hukum.

Hakim merupakan sebuah profesi yang luhur. Menurut Jaja Ahmad Jayus selaku Ketua Bidang Pengawasan Hakim dan Investigasi Yudisial periode tahun 2015-2020 menyatakan profesi adalah pekerjaan yang memiliki karakter khusus yaitu: 1) mensyaratkan intelektualitas sebagai landasannya, 2) menuntut standar kualifikasi tertentu, 3) area pekerjaan signifikan, 4) memuat unsur pengabdian kepada masyarakat, 5) mendapat penghargaan dari masyarakat, 6) memiliki organisasi profesi, 7) memiliki kode etik (Komisi Yudisial S. , 2016, hal. 58).

Joko Sasmito selaku ketua Bidang Pencegahan dan Peningkatan Kapasitas Hakim Komisi Yudisial periode tahun 2015-2020 menyatakan bahwa dalam perkembangannya syarat menjadi hakim tidak hanya tidak cukup jujur dan cerdas namun pembuat undang-undang menegaskan kembali bahwa untuk menjadi

seorang hakim harus memenuhi beberapa persyaratan antara lain: hakim harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, jujur, adil, profesional, bertakwa dan berakhlak mulia, serta berpengalaman di bidang hukum (Komisi Yudisial S., 2016, hal. 172). Sesuai dengan pendapat dari Taufiqorrohman Syahuri yang mengatakan hakim adalah aktor utama penegakan hukum (*law enforcement*) dipengadilan yang mempunyai peran lebih, apabila dibandingkan dengan polisi, jaksa dan pengacara. Hukum tidak lagi sekedar barisan pasal-pasal mati yang terdapat dalam suatu peraturan perundang-undangan, tetapi sudah “dihidupkan” oleh *living interpretator* yang bernama hakim (Komisi Yudisial S. , 2015, hal. 223). Persyaratan tersebut harus dipenuhi karena tanggung jawab hakim tidak hanya kepada Tuhan YME namun juga bertanggung jawab sosial kepada masyarakat. Menurut Iskandar Kamil, hakim tetap sebagai manusia biasa yang bisa khilaf, keliru dan salah.

Dalam kekhilafan, orang mempunyai niat dan pengetahuan yang baik, tetapi dalam pelaksanaannya melakukan kealpaan. Dalam kekeliruan, orang mempunyai niat yang baik tetapi pengetahuannya tidak baik (mungkin bisa juga karena mempunyai pendapat atau penafsiran yang berbeda), sehingga pelaksanaannya keliru. Dalam kesalahan orang mempunyai niat yang tidak baik walaupun pengetahuannya sebenarnya baik, sehingga pelaksanaannya secara sadar melakukan kesalahan (Komisi Yudisial S. , 2016, hal. 173).

Salah satu hal penting yang disorot masyarakat untuk mempercayai hakim, adalah perilaku dari hakim yang bersangkutan, baik dalam menjalankan tugas yudisialnya maupun dalam kesehariannya. Sejalan dengan tugas dan

wewenangnya itu, hakim dituntut untuk selalu menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta etika dan perilaku hakim. Untuk mewujudkan peradilan yang independen dan akuntabilitas diperlukan fungsi pengawasan. Fungsi pengawasan itulah yang melatarbelakangi lahirnya Komisi Yudisial dengan pandangan bahwa kekuasaan kehakiman yang merdeka tidak bisa dibiarkan tanpa kontrol atau pengawasan. Sehingga pembentukan Komisi Yudisial diharapkan menjadi jawaban terhadap problem tersebut, artinya adalah Komisi Yudisial mempunyai peran penting untuk melindungi masyarakat.

Komisi Yudisial mempunyai dua kewenangan konstitutif yaitu, kewenangan untuk mengusulkan pengangkatan hakim agung dan mempunyai wewenang lain dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim. Selanjutnya dalam rangka mengoperasionalkan keberadaan Komisi Yudisial, dibentuklah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Komisi Yudisial.

Dalam rangka menegakkan dan melaksanakan salah satu kewenangannya yaitu dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim, Komisi Yudisial memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap perilaku (norma moral) para hakim yang diduga melanggar kode etik dan pedoman perilaku hakim melalui pelayanan kepada masyarakat yang mendapatkan ketidakadilan dalam proses persidangan.

Menurut Taufiqurrohaman Syahuri yang mengutip pendapat Berterns (1994) jika perilaku hakim terjaga dengan baik, maka harapan masyarakat untuk

memperoleh putusan pengadilan yang adil akan mudah diwujudkan. Hakim yang tidak melanggar norma etika adalah hakim yang baik. Dan Hakim yang baik akan menghasilkan keputusan yang baik pula (Komisi Yudisial S. , 2015, hal. 228). Dalam Cetak Biru Pembaruan Komisi Yudisial 2010-2015 disebutkan fungsi pengawasan perlu dilihat sebagai pengawasan yang bersifat *represif (posteriori)* yang dilakukan setelah diketahui adanya tindakan penyimpangan atau pelanggaran hakim, dan pencegahan *preventif (a posteriori)* yang dapat dilakukan sebelum atau untuk mencegah penyimpangan hakim itu terjadi (Komisi Yudisial S. , 2016, hal. 66).

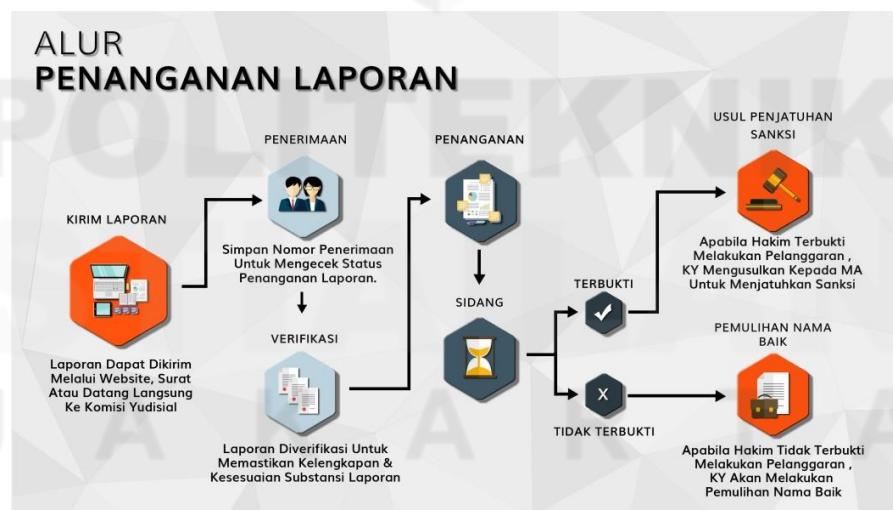
Komisi yudisial dalam melaksanakan wewenangnya dibantu oleh Sekretariat Jenderal. Sekretariat Jenderal mempunyai tugas memberikan dukungan administratif dan teknis operasional sesuai dengan ketentuan Pasal 11 angka (1) dan Pasal 12 angka (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 perubahan atas Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Komisi Yudisial. Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial dalam melaksanakan tugas memberikan dukungan administratif dan teknis operasional berdasarkan organisasi dan tata kerja yang diatur dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial RI. Kewenangan Komisi Yudisial rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim ditafsirkan oleh sebagai pengawasan eksternal terhadap hakim yang terbatas pada bidang kode etik dan perilaku hakim saja. Dalam melaksanakan kewenangan tersebut dibantu oleh Biro Pengawasan Perilaku Hakim Sekretariat Komisi Yudisial. Biro Pengawasan Perilaku Hakim

mempunyai tugas melaksanakan penyiapan penyelenggaraan pemantauan dan pengawasan terhadap perilaku hakim sesuai dengan ketentuan Pasal 16 Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2012.

Dalam rangka mewujudkan pelayanan kepada masyarakat terkait dengan penanganan laporan masyarakat, pelayanan tersebut dilakukan secara teknis oleh Biro Pengawasan Perilaku Hakim. Dasar teknis penanganan laporan ini adalah Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penanganan Laporan Masyarakat. Secara singkat alur penanganan laporan masyarakat di Komisi Yudisial meliputi tata cara melaporkan laporan sebagaimana berikut ini:

Gambar 1.

Proses Penanganan Laporan Masyarakat



Berdasarkan gambar alur di atas dapat dijelaskan proses penanganan laporan masyarakat melalui tahapan yaitu:

1. Melalui penerimaan laporan masyarakat. Komisi Yudisial menerima laporan baik secara langsung datang ke Komisi Yudisial maupun tidak langsung

melalui surat atau mekanisme lain, yang dilakukan oleh Tim Penanganan Pendahuluan (TPP);

2. Laporan yang diterima selanjutnya akan dilakukan verifikasi keabsahan substansi dan kelengkapan dokumen, kemudian dilanjutkan dengan registrasi/penomoran, dilakukan oleh Tim Penanganan Pendahuluan (TPP);
3. Laporan yang telah diregister selanjutnya akan dilakukan analisis dengan produk laporan analisis dan dilakukan pemeriksaan terhadap Pelapor, Saksi, dan/atau Ahli dan kemudian di susun laporan pemeriksaan pendahuluan (LPP), dilakukan oleh Tim Penanganan Lanjutan (TPL);
4. Dilakukan Sidang Panel yang dihadiri oleh 3 (tiga) Anggota Komisi Yudisial untuk melakukan pembahasan laporan pemeriksaan pendahuluan tentang adanya dugaan pelanggaran KEPPH atau sebaliknya dan memutuskan laporan dapat ditindaklanjuti, atau laporan tidak dapat ditindaklanjuti, dilakukan oleh Petugas Persidangan selaku Sekretaris Pengganti dan dalam Sidang Panel dapat menghadirkan TPP, TPL, dan/atau pihak lain untuk didengar pendapatnya;
5. Dalam hal laporan ditindaklanjuti maka akan dilanjutkan dengan pemeriksaan atau permintaan klarifikasi kepada Terlapor. Hasil pemeriksaan atau permintaan klarifikasi dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), dilakukan oleh Tim Penanganan Lanjutan (TPL);
6. LHP disampaikan dalam Sidang Pleno yang dihadiri oleh minimal 5 (lima) Anggota Komisi Yudisial. Sidang Pleno dilaksanakan untuk memutus Terlapor terbukti melakukan pelanggaran KEPPH, atau Terlapor tidak terbukti

melakukan pelanggaran KEPPH, dilakukan oleh Petugas Persidangan selaku Sekretaris Pengganti dan dalam Sidang Pleno dapat menghadirkan TPL;

7. Apabila hakim terbukti melakukan pelanggaran KEPPH, Komisi Yudisial RI mengusulkan kepada Mahkamah Agung RI untuk menjatuhkan sanksi. Apabila hakim tidak terbukti melakukan pelanggaran KEPPH, Komisi Yudisial RI akan melakukan pemulihan nama baik, dilakukan oleh Petugas Persidangan selaku Sekretaris Pengganti Komisi Yudisial sepanjang tahun 2016-2018 telah memberikan pelayanan kepada masyarakat sebagaimana dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.
Rekapitulasi Penerimaan Laporan Masyarakat Tahun 2016

No	Jenis Laporan	Jumlah
1.	Laporan masyarakat yang disampaikan langsung ke Komisi Yudisial RI	262
2.	Laporan masyarakat yang disampaikan via pos	1.198
3.	Informasi	36
4.	Laporan yang disampaikan via penghubung	186
Jumlah laporan masyarakat yang diterima		1.682
5.	Surat Tembusan	1.899
Total penerimaan Laporan dan Tembusan		3.581

Sumber: Laporan Tahunan Komisi Yudisial RI tahun 2016.

Tabel 2.
Rekapitulasi Penerimaan Laporan Masyarakat Tahun 2017

No	Jenis laporan	Jumlah
1.	Laporan masyarakat yang disampaikan langsung ke Komisi Yudisial RI	194
2.	Laporan masyarakat yang disampaikan via pos: - Masyarakat - Penghubung	1.099
3.	Laporan via online: - Masyarakat - Penghubung	90

No	Jenis laporan	Jumlah
4.	Informasi	90
Jumlah laporan masyarakat yang diterima		1.473
5.	Surat Tembusan	1.546
Total penerimaan Laporan dan Tembusan		3.019

Sumber: Sub Bagian Administrasi Pelaporan Masyarakat Biro Pengawasan Perilaku Hakim pada Komisi Yudisial RI.

Tabel 3.
Rekapitulasi Penerimaan Laporan masyarakat Tahun 2018

No	Jenis laporan	Jumlah
1.	Laporan masyarakat yang disampaikan langsung ke Komisi Yudisial RI	329
2.	Laporan masyarakat yang disampaikan via pos: - Masyarakat - Penghubung	1.109
3.	Laporan via online: - Masyarakat - Penghubung	188
4.	Informasi	96
Jumlah laporan masyarakat yang diterima		1.722
5.	Surat Tembusan	1.248
Total penerimaan Laporan dan Tembusan		2.970

Sumber: Laporan Tahunan Komisi Yudisial RI tahun 2018.

Dari tabel 1, 2 dan 3 diperoleh fakta jumlah laporan masyarakat tentang dugaan pelanggaran Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim (KEPPH) yang diterima oleh Komisi Yudisial pada tahun 2016 adalah sebanyak **1.682** (seribu enam ratus delapan puluh dua) laporan, dan sejumlah **1.899** (seribu delapan ratus sembilan puluh sembilan) surat tembusan. Pada tahun 2017 adalah sebanyak **1.473** (seribu empat ratus tujuh puluh tiga) laporan, dan sejumlah **1.546** (seribu lima ratus empat puluh enam) surat tembusan. Dan pada tahun 2018 adalah sebanyak **1.722** (seribu tujuh ratus dua puluh dua) laporan, dan sejumlah **1.248** (seribu dua ratus empat puluh delapan) surat tembusan. Dari jumlah laporan tersebut yang dapat diteruskan dengan register, dapat dilihat pada tabel dibawah

ini:

Tabel 4.
Rekapitulasi Data Register Laporan Masyarakat Tahun 2016 s.d 2018

No	Tahun	Total Penerimaan Laporan dan Tembusan	Jumlah Register
1.	2016	3.581	416
2.	2017	3.019	411
3.	2018	2.976	412

Sumber: Laporan Tahunan Komisi Yudisial RI tahun 2016, 2017, dan 2018.

Dari tebel 4 di diperoleh fakta bahwa pada tahun 2016 terdapat **3.581** (tiga ribu lima ratus delapan puluh satu) total penerimaan laporan dan tembusan dan hanya **416** (empat ratus enam belas) laporan yang diregistrasi. Pada tahun 2017 terdapat **3.019** (tiga ribu sembilan belas) total penerimaan laporan dan tembusan dan hanya **411** (empat ratus sebelas) laporan yang dapat diregistrasi. Dan pada tahun 2018 terdapat **2.970** (dua ribu sembilan ratus tujuh puluh) penerimaan laporan dan tembusan dan hanya **412** (empat ratus dua belas) laporan yang diregistrasi. Tidak semua laporan masyarakat dapat diregistrasi, hal tersebut disebabkan tidak semua laporan dapat dinyatakan lengkap dan sesuai dengan kewenangan Komisi Yudisal. Selain itu, faktor lainnya adalah dalam laporan tersebut tidak ditemukan adanya indikasi awal pelanggaran KEPPH.

Penanganan laporan masyarakat yang dilaksanakan oleh Komisi Yudisial merupakan bentuk pertanggungjawaban yuridis dan pelayanan terhadap masyarakat/publik. Dalam kerangka menciptakan pemerintahan yang baik. Untuk menunjang pelaksanaan pelayanan penanganan laporan masyarakat tersebut dan

berdasarkan amanat undang-undang maka dibuatlah Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun Tahun 2015 Tentang Penanganan Laporan Masyarakat perubahan atas Peraturan Komisi Yudisial RI Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penanganan Laporan Masyarakat. Peraturan ini mulai berlaku sejak 1 Januari 2016. Pengambilan keputusan terhadap memutus laporan masyarakat di Komisi Yudisial dilakukan melalui Sidang Pleno. Sidang Pleno adalah forum pengambilan keputusan Komisi Yudisial untuk memutus laporan masyarakat terbukti atau tidak terbukti. Adapun laporan masyarakat tahun 2016 s.d tahun 2018 yang selesai proses penanganan sampai dengan keputusan Sidang Pleno, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.
Data Hasil Sidang Pleno

No	Jenis Laporan	Tahun		
		2016	2017	2018
1.	Laporan yang diregister	416	411	412
2.	Jumlah Register yang telah diputuskan dalam Sidang Pleno	320	201	290

Sumber: Laporan Tahunan Komisi Yudisial RI tahun 2016, 2017, dan 2018

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh fakta bahwa dalam kurun waktu tahun 2016 tercatat laporan yang telah diregister sebanyak **416** (empat ratus enam belas) laporan, dari jumlah tersebut hanya **320** (tiga ratus dua puluh) laporan yang telah selesai penanganannya dalam Sidang Pleno tahun 2016. Pada kurun waktu tahun 2017 tercatat laporan yang telah diregister sebanyak **411** (empat ratus sebelas) laporan, dari jumlah tersebut hanya **201** (dua ratus satu) laporan yang telah selesai penanganannya dalam Sidang Pleno tahun 2016. Dan dalam kurun waktu tahun 2018 tercatat laporan yang diregister sebanyak **412** (empat ratus dua belas)

laporan, dari jumlah tersebut hanya **290** (dua ratus Sembilan puluh) yang telah selesai penanganannya dalam Sidang Pleno tahun 2018. Untuk laporan masyarakat yang belum terselesaikan dan masih dalam proses penanganan di Biro Pengawasan Perilaku Hakim, pada tahun berjalan baik tahun 2016, 2017 dan 2018 maka penyelesaiannya dilanjutkan pada tahun selanjutnya.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun Tahun 2015 Tentang Penanganan Laporan Masyarakat yang menyatakan bahwa penanganan laporan diselesaikan dalam waktu paling lama enam puluh hari sejak laporan diregister. Berdasarkan ketentuan tersebut maka laporan masyarakat tahun 2016 s.d tahun 2018 yang selesai proses penanganan selama enam puluh hari sejak laporan diregister, sesuai dengan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun Tahun 2015 Tentang Penanganan Laporan Masyarakat, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 6.
Data Penanganan Selama Enam Puluh Hari Kerja

No	Jenis laporan	Tahun		
		2016	2017	2018
1.	Laporan yang diregister	416	411	412
2.	yang selesai proses penanganan selama 60 (enam puluh) hari sejak laporan diregister	44	4	68

Sumber: Sub Bagian Persidangan Biro Pengawasan Perilaku Hakim pada Komisi Yudisial RI.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh fakta bahwa dalam kurun waktu tahun 2016 tercatat laporan yang telah diregister sebanyak **416** (empat ratus enam belas) laporan, hanya **44** (empat puluh empat) laporan yang selesai proses penanganan

selama enam puluh hari sejak laporan diregister sesuai Peraturan Nomor 2 Tahun 2015. Tahun 2017 tercatat laporan yang telah diregister sebanyak **411** (empat ratus sebelas), hanya **4** (empat) laporan yang selesai proses penanganan selama enam puluh hari sejak laporan deregister sesuai Peraturan Nomor 2 Tahun 2015. Tahun 2018 tercatat laporan yang telah diregister sebanyak **412** (empat ratus dua belas) laporan, hanya **68** (enam puluh delapan) laporan yang selesai proses penanganan selama enam puluh hari sejak laporan diregister sesuai Peraturan Nomor 2 Tahun 2015.

Penanganan laporan masyarakat dilakukan oleh Tim Penanganan Laporan, sesuai dengan ketentuan Pasal 3 Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun Tahun 2015 Tentang Penanganan Laporan Masyarakat yang menyatakan dalam rangka penanganan laporan, Komisi Yudisial membentuk Tim Penanganan Laporan. Tim Penanganan Laporan terdiri atas:

- a. Tim Penanganan Pendahuluan (TPP)
- b. Tim Penanganan Lanjutan (TPL).

Selain itu terdapat Petugas Persidangan sebagai Sekretaris Pengganti dalam Sidang Panel dan Sidang Pleno.

Terdapat harapan yang begitu besar dari masyarakat dalam penanganan kasus yang berkaitan dengan perilaku hakim belum dapat diwujudkan oleh Komisi Yudisial, terutama dalam hal ketepatan waktu penanganan laporan masyarakat sesuai dengan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun Tahun 2015 Tentang Penanganan Laporan Masyarakat. Dari data yang dipaparkan di atas diperoleh fakta bahwa penanganan laporan masyarakat belum semua laporan

masyarakat dapat ditindaklanjuti sesuai dengan ketentuan pelayanan penanganan laporan masyarakat yang berlaku.

Dapat dilihat dari tahun 2016-2018 masih terdapat hampir setengah laporan masyarakat yang belum selesai proses penanganannya pada tahun berjalan. Terkait dengan ketentuan penanganan laporan diselesaikan dalam waktu paling lama enam puluh hari sejak laporan diregister, bahwa angka pencapaian atas penanganan laporan masyarakat tersebut terjadi penurunan yang cukup banyak dan di tahun 2017, dan terjadi kenaikan kembali pada tahun 2018. Berdasarkan data tersebut, pengamatan Penulis menunjukkan masih banyak ditemui kendala dalam pelaksanaan pelayanan penanganan laporan masyarakat, sehingga mengakibatkan belum optimalnya pelaksanaan penanganan laporan masyarakat.

Beberapa hal yang menjadi kendala dalam penanganan laporan masyarakat menurut Penulis antara lain, *pertama*, terkait dengan sumber daya manusia (SDM) yaitu Tim Penanganan Laporan yang melakukan proses penanganan laporan masyarakat. Sumber daya manusia menurut Nawawi (2003, hal. 37) perlu dibedakan antara pengertian secara makro dan mikro. Pengertian secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan/atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena sebelum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakat. SDM dalam arti secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau

menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja, dll. Sedangkan secara lebih khusus SDM dalam arti mikro di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan pengertiannya dapat dilihat dari tiga sudut:

1. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif).
2. SDM adalah potensi yang menjadi motor penggerak organisasi/perusahaan.
3. Manusia sebagai sumber daya adalah makhluk hidup ciptaan Tuhan YME, sebagai penggerak organisasi/perusahaan berbeda dengan sumber daya lainnya.

Sedangkan sumber daya manusia menurut Sedarmayanti (2016, hal. 11) merupakan kekuatan daya fikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki manusia, yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan, (bersifat teknis dan manajerial). Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa.

Kedua, belum ada standar kinerja khususnya bagi Tim Penanganan Laporan dalam melakukan proses penanganan laporan masyarakat. Sulit untuk

mentepakan suatu definisi kinerja yang dapat memberikan pengertian yang komprehensif. Kinerja berasal dari kata *performance*. Adapula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja, namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Menurut Armstrong dan Baron (1998) dalam Wibowo (2017, hal. 7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Wibowo (Manajemen Kinerja, 2017, hal. 7) memberikan pengertian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Lijan Poltak Sinambela, dkk (Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja, 2017, hal. 480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan, sehingga kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaanya

dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.

Ketiga, belum adanya kesepakatan antara Komisi Yudisial dan Mahkamah Agung mengenai jenis laporan masyarakat yang masuk, apakah merupakan kewenangan Komisi Yudisial atau teknis yuridis yang tentunya merupakan ranah dari Mahkamah Agung RI. Hal ini berdampak pada banyaknya laporan masyarakat yang disampaikan kepada Komisi Yudisial.

Dari ketiga permasalahan tersebut, maka fokus penelitian ini terdapat pada dua hal, yakni: *Pertama*, mengenai SDM, persoalan SDM ini menjadi fokus Penulis untuk melakukan penelitian mengingat SDM dalam hal ini adalah Tim Penanganan Laporan termasuk di dalamnya Petugas Persidangan merupakan pelaksana dari seluruh rangkaian penanganan laporan masyarakat. Menurut Onnie Rosleini dalam Tesis Rahayu Susanti (Susanti, 2018), menyatakan:

Pelaksanaan percepatan penanganan laporan masyarakat ditopang oleh dua tim utama, yakni Tim Penanganan Pendahuluan dan Tim Penanganan Lanjutan, yang kedua tim tersebut didampingi oleh tenaga Ahli. Kekhasan lainnya dalam peraturan ini adalah adanya independensi Tim Penanganan untuk mengumpulkan bahan data berupa pemeriksaan Pelapor, Saksi dan Ahli termasuk data terkait tanpa melalui Sidang Panel terdahulu, yang dibahas secara internal bersama Tenaga Ahli dan perwakilan pejabat struktural menggunakan metode gelar laporan. Forum gelar laporan tidak dibahas dalam peraturan karena dimaksud sebagai metode pembahasan analisis yang dipresentasikan oleh staf pelaksana.

SDM mendapatkan peranan penting dalam mewujudkan organisasi yang kompetitif mengingat tanpa SDM yang memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya maka organisasi akan gagal dalam mewujudkan eksitensinya. Dirasa perlu melakukan kajian terhadap Tim Penanganan Laporan

terhadap pelaksanaan penanganan laporan masyarakat yang merupakan salah satu kendala dalam dalam proses penanganan laporan masyarakat.

Kedua, mengenai kinerja, persoalan kinerja ini menjadi fokus Penulis untuk melakukan penelitian mengingat kinerja Tim Penanganan Laporan termasuk di dalamnya Petugas Persidangan yang akan menjadi kinerja organisasi dan akan menjadi alat standar keberhasilan sebuah organisasi. Berdasarkan data yang diperoleh masih banyak laporan masyarakat yang belum selesai proses penanganan laporan masyarakat dan akan diproses di tahun berikutnya. Permasalahan SDM dan kinerja menjadi titik penting dalam mewujudkan penanganan laporan masyarakat sesuai dengan jangka waktu yang ditentukan untuk memberikan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, ada beberapa hal yang menyebabkan mengapa kinerja Tim Penanganan Laporan yang dilakukan oleh Komisi Yudisial, khususnya dalam penanganan laporan masyarakat terhadap perilaku hakim menarik untuk dikaji lebih mendalam. Alasan utama hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 tentang Komisi Yudisial yaitu untuk menjalankan salah satu kewenangan konstitutif dalam rangka menjaga dan menegakkan kehormatan, keluhuran martabat, serta perilaku hakim dan memenuhi ketentuan penanganan laporan masyarakat yang diatur dalam adalah Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 tentang Penanganan Laporan Masyarakat.

Penanganan laporan masyarakat dilaksanakan oleh Tim Penanganan Laporan Masyarakat dan penanganan laporan diselesaikan dalam waktu paling

lama enam puluh hari sejak laporan diregister, berdasarkan data, diperoleh hasil penanganan laporan yang belum terselesaikan dan diproses pada tahun berikutnya. Oleh karena itu perlu bagi Komisi Yudisial untuk meningkatkan kinerja Tim Penanganan Laporan dalam proses penanganan laporan masyarakat sehingga laporan masyarakat dapat selesai tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang mengaturnya. Alasan tersebut yang mendasari Penulis untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai penanganan laporan masyarakat di Komisi Yudisial dengan mengangkat judul: **“Efektivitas Kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial Republik Indonesia”**.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, harapan besar dari masyarakat dalam penanganan laporan yang berkaitan dengan perilaku hakim belum dapat diwujudkan oleh Komisi Yudisial. Masih terdapat laporan masyarakat yang belum selesai proses penanganan laporan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Keberhasilan pelayanan tentunya dipengaruhi oleh faktor kemampuan dari Komisi Yudisial untuk meningkatkan kinerja dari Tim Penanganan Laporan dalam melakukan pekerjaanya yaitu penanganan laporan masyarakat, maka fokus penelitian ini: Bagaimanakah efektivitas kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial Republik Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan efektivitas kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial Republik Indonesia. Sebagaimana yang diungkapkan pada permasalahan dalam pelaksanaan penanganan laporan masyarakat, Tim Penanganan Laporan Masyarakat belum menyelesaikan laporan masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

D. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran bagi perbaikan pelayanan terhadap penanganan laporan masyarakat pada Komisi Yudisial dan diharapkan efektivitas kinerja Tim Penanganan Laporan dalam penanganan laporan masyarakat pada Komisi Yudisial menjadi meningkat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pengembangan ilmu administrasi khususnya manajemen sumber daya manusia sebagai masukan dan bahan pembelajaran serta perbandingan bagi penelitian berikutnya ataupun penelitian yang serupa terkait dengan efektivitas yang dilakukan oleh lembaga pemerintah.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap empat indikator kinerja untuk mengetahui efektivitas kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim, empat indikator tersebut adalah tujuan, standar, umpan balik, dan kompetensi. Maka pada Bab terakhir penelitian ini, secara garis besar Penulis sampaikan kesimpulan dan saran-saran terkait dengan penelitian yang telah dilakukan.

Kesimpulan penelitian ini untuk menjawab pertanyaan dari penelitian yang dilakukan, sebagai berikut

1. Penetapan tujuan kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial kurang efektif dilihat dalam indikator kinerja yaitu penetapan tujuan kinerja. Kesimpulan kurang efektif tersebut ditentukan berdasarkan tidak terpenuhinya ukuran efektivitas diantaranya adalah ketepatan dalam menentukan tujuan, ketepatan sasaran, perencanaan yang matang, ketepatan dalam melakukan perintah, dan proses analisa dan perumusan kebijakan. Hal ini disebakan berdasarkan fakta yang diperoleh Tim Penanganan Laporan telah melaksanakan tugas dan fungsi berdasarkan ketentuan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015. Tujuan dari pembentukan Tim Penanganan Laporan dalam rangka penguatan SDM untuk menuju pembentukan JFT dapat dikatakan tercapai mengingat

Tim Penanganan Laporan sudah menjalankan proses penanganan laporan sesuai dengan alur penanganan, walaupun terdapat banyak kendala yang dihadapi dalam proses penanganan laporan. Diharapkan dengan perubahan alur penanganan maka proses penanganan akan lebih cepat dan tepat waktu, namun pada kenyataannya terdapat tunggakan laporan yang belum terselesaikan. Hal ini terjadi karena kurang sesuai penetapan tujuan atau target penanganan laporan.

2. Penetapan standar kinerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial kurang efektif dilihat dalam indikator kinerja yaitu penetapan standar kinerja karena kinerja Tim Penanganan Laporan belum mampu mencapai standar yang ditentukan. Kesimpulan kurang efektif tersebut ditentukan berdasarkan tidak terpenuhinya ukuran efektivitas diantaranya adalah ketepatan dalam pengukuran, ketepatan penentuan waktu, ketepatan dalam melakukan perintah, proses analisa dan perumusan kebijakan, serta sistem pengawasan dan pengendalian. Belum mampu mencapai standar yang ditentukan bukan hanya ketidakefektifan kinerja Tim Penanganan Laporan. Tim Penanganan Laporan telah melaksanakan tugas dan fungsi penanganan laporan berdasarkan ketentuan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015, yaitu melakukan penanganan laporan sesuai dengan standar persyaratan pelayanan serta standar sistem mekanisme dan prosedur yang diatur dalam Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 1 Tahun 2017, walaupun masih terdapat kendala dalam proses penanganan laporan khususnya

dalam memenuhi standar waktu yaitu penanganan laporan tepat waktu enam puluh hari kerja sejak diregister. Hal ini terjadi karena kurang sesuainya penentuan standar waktu tersebut. Selain itu Tim Penanganan Laporan telah melakukan penanganan laporan sesuai dengan standar jaminan pelayanan, serta jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan, dan hal inipun masih bersifat terbatas. Hal ini disebabkan ada beberapa bentuk jaminan yang tidak diatur dalam peraturan utama yaitu Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015.

3. Pemberian umpan balik kinerja antara Pimpinan dengan Tim.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial kurang efektif dilihat dalam indikator kinerja yaitu pemberian umpan balik. Umpan balik yang dilakukan oleh Pimpinan dengan Tim Penanganan Laporan belum terlaksana yang mampu memberikan laporan kemajuan proses penanganan laporan seperti yang telah ditetapkan dalam tujuan penanganan laporan yang didefinisikan dalam standar penanganan laporan. Kesimpulan kurang efektif tersebut ditentukan berdasarkan tidak terpenuhinya ukuran efektivitas diantaranya adalah, ketepatan dalam menentukan tujuan, ketepatan sasaran, perencanaan yang matang, ketepatan dalam pengukuran, ketepatan penentuan waktu, ketepatan dalam melakukan perintah, proses analisa dan perumusan kebijakan, serta sistem pengawasan dan pengendalian. Hal ini terjadi karena belum adanya mekanisme pelaksanaan umpan balik baik terhadap umpan balik yang telah diatur dalam Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 maupun umpan balik yang terjadi atas kendala-kendala yang dihadapi oleh Tim Penanganan Laporan dalam proses penanganan

laporan yang timbul atas kurang tepatnya penentuan tujuan atau target penanganan laporan dan terdapat kurang tepatnya penentuan standar kinerja Tim Penanganan Laporan terutama penentuan standar kinerja jangka waktu penanganan. Berdasarkan fakta Tim Penanganan Laporan telah melaksanakan tugas dan fungsi penanganan laporan berdasarkan ketentuan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 yaitu melakukan penanganan laporan sesuai dengan standar penanganan yang telah diatur dalam Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 dan Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 1 Tahun 2017, walaupun dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut mengalami banyak kendala-kendala. Telah dilakukan upaya umpan balik, namun masih terbatas.

4. Kompetensi Tim

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial efektif dilihat dalam indikator kinerja yaitu kompetensi Tim Penanganan Laporan. Kesimpulan efektif tersebut ditentukan berdasarkan terpenuhinya ukuran efektivitas yaitu tercapainya tujuan penanganan laporan berdasarkan kompetensi Tim. Hal ini karena Pelaksana Tim Penanganan Laporan sudah menjalankan tugas dan fungsi penanganan laporan dengan standar kompetensi sebagaimana yang telah ditetapkan, walaupun upaya peningkatan kompetensi Pelaksanaan Tim Penanganan Laporan masih sangat terbatas, tidak berkelanjutan, dan kurang tepat sasaran, serta belum adanya kamus kompetensi, namun pelaksanaan penanganan laporan masyarakat tetap berjalan yang dilaksanakan oleh Tim Penanganan Laporan

Untuk menjawab rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu bagaimanakah efektivitas kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim Komisi Yudisial Republik Indonesia. Maka hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja Tim Penanganan Laporan kurang efektif berdasarkan empat indikator kinerja tersebut.

Kesimpulan kurang efektif tersebut ditentukan berdasarkan ukuran-ukuran efektivitas dan berdasarkan ketentuan yang menyatakan tingkatan efektif yaitu kurang efektif, sedang-sedang, dan sangat kurang adalah pencapaian tujuan dari suatu program atau kegiatan, namun belum sepenuhnya didapatkan. Berdasarkan hal tersebut maka secara keseluruhan kinerja Tim Penanganan Laporan kurang efektif karena berdasarkan fakta Tim Penanganan Laporan telah melaksanakan tugas dan fungsi penanganan laporan berdasarkan ketentuan Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015, yaitu melakukan penanganan laporan sesuai dengan standar penanganan yang telah diatur dalam Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 dan Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 1 Tahun 2017, walaupun terdapat penetapan tujuan dan standar penanganan laporan masyarakat yang kurang tepat, dan belum terdapatnya mekanisme umpan balik namun Tim Penanganan tetap menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kompetensi yang telah ditentukan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian di atas, Penulis ingin memberikan pemikiran berupa saran-saran untuk meningkatkan efektivitas kinerja Tim Penanganan Laporan Biro Pengawasan Perilaku Hakim, sebagai berikut:

1. Penetapan tujuan kinerja:
 - a. Pimpinan Struktural Biro Pengawasan Perilaku Hakim melakukan pembahasan, perumusan, pembentukan dan penetapan peraturan pelaksana terkait dengan ketentuan yang mengatur mengenai tata cara pelaksanaan tugas Tim Penanganan Laporan sebagaimana diatur dalam Pasal 62 Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015. Akan tetapi mengingat Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dimaksud belum ada dan masih dalam proses penyusunan, maka alangkah lebih baiknya segera untuk diterbitkan, yang di dalamnya memuat mengenai pembentukan Tim Penanganan Laporan dan tata cara penanganan laporan, termasuk memuat penanganan berkas laporan masyarakat yang telah menjadi tunggakan, penentuan kategori berkas prioritas, batasan jangka waktu penanganan, dan hal penting lainnya;
 - b. Perubahan dalam penentuan target penanganan yang seimbang antara target jumlah laporan yang diregister dan jumlah laporan yang diputus dalam Sidang Pleno yang dihitungan berdasarkan Analisa beban kerja, jumlah SDM dan anggaran;
 - c. Pimpinan Biro Pengawasan Perilaku Hakim perlu mengeluarkan kebijakan terkait pemanfaatan sistem informasi penanganan laporan

masyarakat (Si-PLM) dengan demikian diperoleh data penanganan laporan masyarakat yang jauh lebih akurat berbasis sistem.

2. Penetapan standar kinerja:

- a. Pimpinan Komisi Yudisial beserta Pimpinan Struktural Biro Pengawasan Perilaku Hakim melakukan pembahasan terkait penentuan standar kinerja terutama jangka waktu penanganan laporan. Hal ini untuk menentukan jangka waktu yang legal dan terperinci berdasarkan analisa beban kerja dan jumlah SDM. Selain itu dilakukan uji coba secara menyeluruh terhadap beragamnya substansi laporan masyarakat, sehingga ditemukan hitungan yang terperinci yang diperlukan dalam setiap tahapan proses penanganan laporan oleh Tim Penanganan Laporan;
- b. Pimpinan Biro Pengawasan Perilaku Hakim perlu mengeluarkan kebijakan terkait strategi penanganan laporan termasuk di dalamnya mengatur mengenai tata cara penanganan berkas tunggakan dan penanganan laporan yang tepat waktu;
- c. Pimpinan Komisi Yudisial beserta Pimpinan Struktural Biro Pengawasan Perilaku Hakim melakukan pembahasan terkait penyempurnaan bentuk-bentuk jaminan keamanan dan keselamatan yang dituangkan dalam peraturan terkait yang saling berkesesuaian. Termasuk di dalamnya mengatur jaminan keamanan dan keselamatan pelayanan bagi Tim Penanganan Laporan.

3. Umpam balik antara Pimpinan dan Tim:

- a. Pimpinan Komisi Yudisial beserta Pimpinan Struktural Biro Pengawasan Perilaku Hakim melakukan pembahasan terkait penyusunan mekanisme umpan balik penanganan laporan yang diatur dalam Pasal 61 ayat (2) Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015;
 - b. Pimpinan Struktural Biro Pengawasan Perilaku Hakim melakukan pembahasan mekanisme umpan balik atas penanganan laporan masyarakat, agar tidak hanya bersifat teknis dan hanya memonitoring perkembangan proses penanganan laporan yang dilakukan disetiap Pelaksana di dalam Tim Penanganan Laporan, namun juga sampai pada taraf evaluasi substansi penanganan laporan masyarakat, sehingga ada tindaklanjut dari umpan balik yang telah ada.
4. Kompetensi Tim:
- a. Pimpinan Struktural Komisi Yudisial yaitu Sekretaris Jenderal, Pimpinan Struktural Biro Pengawasan Perilaku Hakim dan Pimpinan Struktural Biro Umum yang menaungi Bagian Kepegawain untuk melakukan pembahasan lebih lanjut mengenai jabatan fungsional tertentu sebagai wadah dari Tim Penanganan Laporan mengingat tugas dan fungsi Tim Penanganan Laporan lebih kepada sebuah keahlian yang lebih tepat berada dalam rumpun fungsional;
 - b. Pimpinan Struktural Komisi Yudisial yaitu Sekretaris Jenderal, Pimpinan Struktural Biro Pengawasan Perilaku Hakim dan Pimpinan Struktural Biro Umum melakukan pembahasan rancangan kamus kompetensi Pelaksana Tim Penanganan Laporan. Dengan adanya kamus kompetensi

tersebut maka dapat ditentukan upaya-upaya apa saja yang diperlukan dalam meningkatkan kompetensi Pelaksana Tim Penanganan Laporan dan tentunya upaya peningkatan tersebut tepat sasaran.



DAFTAR PUSTAKA

A. LITERATUR BUKU

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Budihardjo, A. (2011). *Menuju Pencapaian Kinerja Optimum, Sistesis Teori untuk Mengungkap "Kotak Hitam" Organisasi*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- Hady, N., Sukowiyono, & Rapita, D. D. (2018). *Penguatan Komisi Yudisial, Model Strategi Pengawasan Hakim Dalam Rangka Reformasi Peradilan*. Malang: Inteligensiaedia.
- Komisi Yudisial, S. (2015). *Menggagas Peradilan Etik Di Indonesia*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.
- Komisi Yudisial, S. (2016). *Optimalisasi Wewenang Komisi Yudisial dalam Mewujudkan Hakim Berintegritas*. Jakarta: Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.
- Makmur. (2013). *Patologi Serta Terapinya Dalam Ilmu Administrasi Dan Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Makmur. (2015). *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama.
- Masruri. (2014). *Analisis Efektivitas Program Nasional Pemberdayaan masyarakat Mandiri Perkotaan*. Padang: Akademia Permata.
- Moleong, J. (2007). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Nawawi, H. (2003). *Perencanaan SDM, Untuk Organisasi Propit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. W. (Maret 2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Warga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management* Vol.02. No. 02, diakses pada <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/410/397>, Jumat, 19 April 2019, pukul 09:02.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manejemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sigit, S. (2003). *Esensi Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Lukman Offset.
- Simanjutak, P. (2011). *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sondang, P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Eralngga.
- Sudaryono. (2018). *Metodologi Penelitian*. Depok: Raja Grafindo.
- Sugiono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Uha, I. N. (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, Dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wibisono, D. (2011). *Manajemen Kinerja Korporasi & Organisasi: Panduan Penyusuan Indikator*. Erlangga.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Republik Indonesia. (1945). Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Republik Indonesia. (2011). Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2011 Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2004 Tentang Komisi Yudisial.
- Komisi Yudisial. (2015). Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Penanganan Laporan Masyarakat.
- Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial. (2012). Peraturan Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2012 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal Komisi Yudisial.
- Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial. (2013). Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Pedoman Perilaku Penerimaan

Laporan Masyarakat, Verifikasi, Anotasi, Pemantauan, persidangan, Pemeriksaan, dan Investigasi.

Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial. (2017). Peraturan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor 1 Tahun 2017 Tentang Standar Pelayanan Publik Komisi Yudisial.

Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial. (2016). Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor: 21/SET/PL/01/2016 tentang Tim Penanganan Pendahuluan dan Tim Penanganan Lanjutan Laporan Masyarakat.

Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial. (2017). Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor: 79/SET/PL/04/2017 tentang Tim Penanganan Pendahuluan dan Tim Penanganan Lanjutan.

Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial. (2017). Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor: 112/SET/PL/10/2017 tentang Perubahan Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial RI Nomor: 79/SET/PL/04/2017 tentang Tim Penanganan Pendahuluan dan Tim Penanganan Lanjutan.

Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial. (2019). Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor: 16/SET/PL/01/2019 tentang Tim Penanganan Pendahuluan dan Tim Penanganan Lanjutan Tahun 2019.

Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial. (2019). Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Yudisial Nomor: 70/SET/PL/04/2019 tentang Tim Penanganan Pendahuluan dan Tim Penanganan Lanjutan Tahun 2019;

C. KARYA ILMIAH

- Kusumawardhani, A. (2017). Tesis Kualitas Kinerja Pegawai Dalam Penanganan Laporan Masyarakat Pada Komisi Yudisial Republik Indonesia. Jakarta: STIA LAN Jakarta.
- Kuswadhani, R. (2015). Tesis Analisis Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Kementerian Kesehatan Republik Indosesia. Jakarta: STIA LAN Jakarta.
- Raunsay, E. (2015). Tesis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua. Jakarta: STIA LAN Jakarta.
- Susanti, R. (2018). Tesis Evaluasi Bentuk Formil Dan Substansi Materil Peraturan Komisi Yudisial Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penanganan laporan Masyarakat Sebagai peraturan Perundang-Undangan. Jakarta: Universitas Indosesia.

D. SUMBER ELEKTRONIK

- Hafiz. (2017). Relationship between Organizational Commitment and Employee's Performance Evidence from Bangking Sector of Lahore. *Arabian Journal of Business and ai bar A Management Review*, diakses di <https://pdfs.semanticscholar.org/1893/346689da410171184944d27de0d1ee33b171.pdf>, pada 2 Desember 2019, pukul 18:22.
- Idowu, A. (2017). Effectiveness of Performance Apprasial System and its Effect on Employee Motivation. *Journal of Business and Economics*, diakses di

<https://journal.nileuniversity.edu.ng/index.php/NileJBE/article/view/88/11>

6, pada 2 Desember 2019, pukul 17:53.

Iqbal, M. Z., Rehan, M., Fatima, A., & Nawab, S. (2017). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance in Public Sector Organization of Pakistan. *Internasional Journal of Economic & Management Sciences*, diakses di <http://117.211.153.211:8001/jspui/bitstream/123456789/334/1/the-impact-of-organizational-justice-on-employee-performance-in-public-sector-organization-of-pakistan-2162-6359-1000431.pdf>, pada 2 Desember 2019, pukul 18:06.

Johennesse, L.-A., & Chou, T.-K. (2017). Employee Perceptions og Talent Management Effectiveness on Retention. *Global Business and Management Research: An International Journal*, diakses di <http://www.gbmjournal.com/pdf/vol.%209%20no.%203/V9N3-4.pdf>, diakses pada 2 Desember 2019, pukul 18:34.

Nyeko, S. (2019). Procurement Processes And Performance: Effeciency And Effectiveness Of The Procurement Function Patrick Kakwezi. *Int Journal of Social Sciences Management and Entrepreneurship ,Makerere University*, diakses di <https://www.sagepublishers.com/index.php/ijssme/article/view/42/44>, pada 2 Desember 2019, pukul 17:37.

Paruba, F. (2017). Tesis Efektivitas Kinerja Aparatur Negeri Sipil (ASN) Di Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi

Sulawesi Barat (Studi Kasus DI Satuan Kerja Pengembangan Sistem Penyediaan Air Minum Provinsi Sulawesi Barat). Jakarta: Universitas Terbuka, diakses pada <http://repository.ut.ac.id/7906/> diakses pukul 29 juli 2019 pukul 11:49.

Putra, A. M. (2015). Indikator Keberhasilan Kinerja Individu Dengan Locus of Control Dan Kepribadian Sebagai Variabel Independen. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, JPSB Vol. 3. No.2, 2015, Universitas Mercubuana Yogyakarta*, diakses pada <http://ejurnal.mercubuana-yogya.ac.id/index.php/JPSB/article/view/459/358>, Jumat, 19 April 2019, Pukul 09:09.

Syamsurizal, E. (2018). Tesis Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Kepulauan Riau. Jakarta: Universitas Terbuka, diakses pada <http://repository.ut.ac.id/7866/> diakses pukul 29 juli 2019 pukul 11:59.

E. LAIN-LAIN

Komisi Yudisial. (2017). *Laporan Tahunan Komisi Yudisial Tahun 2016*. Jakarta: Komisi Yudisial.

Komisi Yudisial. (2018). *Laporan Tahunan Komisi Yudisial Tahun 2017*. Jakarta: Komisi Yudisial.

Komisi Yudisial. (2019). *Laporan Tahunan Komisi Yudisial Tahun 2018*. Jakarta: Komisi Yudisial.

Komisi Yudisial. (2019). Perjanjian Kinerja tahun 2019 Biro Pengawasan Perilaku Hakim.

Komisi Yudisial. Naskah Akademik Jabatan Fungsional Pengawas Perilaku Hakim.

Komisi Yudisial. *Position Paper* Revisi peraturan Nomor 4 tahun 2013 Tentang

Tata Cara Penanganan Laporan Masyarakat.

Komisi Yudisial. *Term of Reference (TOR)* atau Kerangka Acuan Kerja Penanganan dan Penyelesaian Laporan Masyarakat Sampai Keluarnya Putusan Sidang Tahun Anggaran 2018.

LAN, S. (2017). Pedoman Penulisan Tugas Akhir Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan. Jakarta: STIA LAN Jakarta.

**POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA**