

LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Wawancara Instrumen Kepemimpinan Transformasional

1. Kharisma

- 1) Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh respek dan dukungan dari pengikutnya?
- 2) Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya?

2. Inspirasi

- 1) Bagaimana kemampuan Kepala Kejaksaan Periode 2021-2024 dalam mempengaruhi anggotanya mengenai tujuan organisasi?
- 2) Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam menginspirasi pegawai kejaksaan?
- 3) Bagaimana kepala kejaksaan dalam membangun budaya organisasi?

3. Stimulasi Intelektual

- 1) Bagaimana kepala kejaksaan dalam mendorong perilaku cerdas kepada anggotanya?
- 2) Bagaimana kepala kejaksaan dalam meningkatkan kesadaran para anggotanya?

4. Pertimbangan Individual

- 1) Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam memberikan perhatian?
- 2) Bagaimana kepala kejaksaan memperlakukan bawahannya/anggotanya?
- 3) Bagaimana kemampuan kepala kejaksaan dalam memberikan pelatihan dan nasehat kepada anggotanya?

Lampiran 2 Instrumen Wawancara Instrumen Kinerja Pegawai

1. Kualitas Kerja

- 1) Bagaimana pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai standar yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?
- 2) Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bertanggung jawab?

2. Kuantitas Kerja

- 1) Bagaimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan selama periode kepemimpinan 2021–2024?
- 2) Apakah beban kerja yang diberikan selama periode tersebut dapat dipenuhi secara konsisten oleh pegawai?

3. Ketepatan Waktu

- 1) Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?
- 2) Bagaimana sikap kepala kejaksaan terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu?

4. Efektivitas

- 1) Bagaimana pegawai memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal selama periode kepemimpinan 2021–2024?
- 2) Apakah arahan kepala kejaksaan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan tepat sasaran?

5. Komitmen Kerja

- 1) Bagaimana tingkat tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap institusi selama periode kepemimpinan 2021–2024?
- 2) Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas?

Lampiran 3 Transkrip Wawancara Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Informan 1

Nama: Dona

Jabatan: Pegawai Administratif Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Tanggal Wawancara: 16 Desember 2025

A. Kharisma

1. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh respek dan dukungan dari pengikutnya?

Selama beliau menjabat sebagai Kajari, Pak Erianto memperoleh respek dan dukungan dari kami dengan cara membangun komunikasi yang terbuka dan menghargai, seperti menyampaikan visi, target kerja, dan kebijakan secara jelas, mendengar inspirasi, kritik dan masukan dari bawahannya, serta menghindari komunikasi yang otoriter atau merendah.

2. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya?

Dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya beliau bersikap disiplin, sederhana dan bertanggung jawab dalam keseharian. Beliau juga memperhatikan beban kerja dan keselamatan anggotanya serta kebijakan diterapkan secara adil dan merata, beliau bersikap jujur, transparan dan tidak menyalahgunakan wewenang.

B. Inspirasi

3. Bagaimana kemampuan Kepala Kejaksaan Periode 2021-2024 dalam mempengaruhi anggotanya mengenai tujuan organisasi?

Beliau cukup efektif dalam mempengaruhi anggotanya terhadap tujuan organisasi melalui arahan harian dengan penekanan nilai kerja, peningkatan profesionalisme dan integritas, forum perencanaan dan evaluasi yang melibatkan seluruh jajaran dan penguatan SDM melalui pelatihan dan Pendidikan formal.

4. Bagaimana cara kepala Kejaksaan dalam menginspirasi pegawai kejaksaan?

Cara beliau dalam menginspirasi pegawai kejaksaan dengan cara memberi teladan, beliau menunjukkan nilai yang ingin ditanamkan melalui integritas dalam pengambilan keputusan, disiplin, kerja keras dan kepatuhan pada hukum. Beliau juga menginspirasi dengan menegaskan jaksa harus berani bersikap benar meski menghadapi tekanan dan integritas lebih penting daripada popularitas atau kenyamanan.

5. Bagaimana kepala kejaksaan dalam membangun budaya organisasi?

Dalam membangun budaya organisasi beliau menciptakan lingkungan yang aman dan bermartabat, menjamin anggota dapat bekerja tanpa tekanan yang melanggar hukum dan mendorong saling menghormati, kerja sama dan tanggung jawab.

C. Stimulasi Intelektual

6. Bagaimana kepala kejaksaan dalam mendorong perilaku cerdas kepada anggotanya?

Beliau mendorong perilaku cerdas pada anggotanya dengan membangun budaya kerja yang berfikir kritis, berintegritas, adaptif dan bertanggung jawab, bukan sekedar patuh secara administratif.

7. Bagaimana kepala kejaksaan dalam meningkatkan kesadaran para anggotanya?

Beliau dalam meningkatkan kesadaran para anggotanya dengan melakukan pembinaan rutin, mengarahkan, serta pengawasan melekat (waskat) agar anggotanya memahami tugas, tanggung jawab dan batas kewenangan.

D. Pertimbangan Individual

8. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam memberikan perhatian?

Cara beliau memberikan perhatian kepada anggotanya dengan cara membuka ruang komunikasi untuk menerima masukan, saran atau permasalahan yang dihadapi anggota serta menindaklanjuti secara nyata.

9. Bagaimana kepala Kejaksaan memperlakukan bawahannya/anggotanya?

Beliau memperlakukan anggotanya dengan adil tidak membedakan dan menghormati martabat dan hak anggota, menghargai kinerja dan prestasi.

10. Bagaimana kemampuan kepala Kejaksaan dalam memberikan pelatihan dan nasehat kepada anggotanya?

Kemampuan beliau dalam memberikan pelatihan dan nasehat kepada anggotanya yaitu nasehat yang disampaikan pada saat apel pagi pada hari Senin dengan bahasa yang jelas, tegas, namun tetap santun dan membangun, bukan menyalahkan atau menjatuhkan.

Informan 2

Nama: Egia Fatiah Purba

Jabatan: Seksi Pengelolaan Barang Bukti dan Barang Rampasan

Tanggal Wawancara: 16 Desember 2025

A. Kharisma

1. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh respek dan dukungan dari pengikutnya?

Selama saya bertugas di bawah kepemimpinan Pak Erianto, beliau memperoleh respek dan dukungan dari kami dengan bersikap adil, berintegritas, konsisten dalam keputusan serta peduli pada bawahan.

2. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya?

Beliau memperoleh kepercayaan anggotanya dengan jujur, transparan, menepati janji, adil, dan konsisten dalam tindakan.

B. Inspirasi

3. Bagaimana kemampuan Kepala Kejaksaan Periode 2021-2024 dalam mempengaruhi anggotanya mengenai tujuan organisasi?

Kejari mempengaruhi anggotanya melalui kepemimpinannya yang tegas, komunikasi visi yang jelas, keteladanan serta konsisten agar tujuan organisasi dipahami dan dijalankan bersama.

4. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam menginspirasi pegawai kejaksaan?

Dengan memberi teladan integritas, menyampaikan visi secara jelas, memotivasi dan menghargai kinerja pegawai.

5. Bagaimana kepala kejaksaan dalam membangun budaya organisasi?

Beliau menanamkan nilai integritas, disiplin, profesionalisme, memberi teladan serta menegakkan aturan secara konsisten.

C. Stimulasi Intelektual

6. Bagaimana kepala kejaksaan dalam mendorong perilaku cerdas kepada anggotanya?

Dengan memberi arahan yang jelas, mendorong inovasi, meningkatkan kompetensi serta memberi ruang berfikir kritis dan bertanggung jawab.

7. Bagaimana kepala kejaksaan dalam meningkatkan kesadaran para anggotanya?

Dengan memberi pembinaan berkelanjutan, sosialisasi nilai aturan, komunikasi terbuka serta keteladanan dalam bersikap dan bekerja.

D. Pertimbangan Individual

8. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam memberikan perhatian?

Dengan mendengarkan aspirasi anggota, memberi dukungan, melakukan pembinaan, serta menghargai kebutuhan dan kinerja anggotanya.

9. Bagaimana kepala kejaksaan memperlakukan bawahannya/anggotanya?

Beliau memperlakukan bawahannya dengan adil, menghargai, peduli, memberi arahan yang jelas dan menegakkan disiplin secara konsisten.

10. Bagaimana kemampuan kepala kejaksaan dalam memberikan pelatihan dan nasehat kepada anggotanya?

Beliau memberi pelatihan dan nasehat dengan menyediakan bimbingan langsung, berbagi pengalaman, menjalankan prosedur serta mendorong pengembangan kemampuan anggota secara sistematis.

Informan 3

Nama: Evelin Lamba

Jabatan: Penjaga Tahanan

Tanggal Wawancara: 17 Desember 2025

A. Kharisma

1. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh respek dan dukungan dari pengikutnya?

Pak Erianto mampu menyampaikan visi, misi dan tujuan organisasi secara jelas dan konsisten melalui arahan, rapat, serta keteladanan sikap sehingga kami memahami dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

2. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya?

Kepercayaan dibangun dengan komunikasi yang baik, transparansi dalam kebijakan serta kesesuaian antara ucapan dan tindakan dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.

B. Inspirasi

3. Bagaimana kemampuan Kepala Kejaksaan Periode 2021-2024 dalam mempengaruhi anggotanya mengenai tujuan organisasi?

Beliau mampu menyampaikan visi, misi dan tujuan organisasi secara jelas dan konsisten melalui arahan, rapat, serta keteladanan sikap sehingga anggota memahami dan berkomitmen untuk mencapai tujuan bersama.

4. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam menginspirasi pegawai kejaksaan?

Beliau menginspirasi anggotanya melalui keteladanan dalam disiplin, integritas dan etos kerja, serta memberikan motivasi dan mendorong agar pegawai bekerja secara profesional dan bertanggung jawab.

5. Bagaimana kepala kejaksaan dalam membangun budaya organisasi?

Budaya organisasi dibangun melalui penanaman nilai integritas, disiplin, kerja sama, tanggung jawab serta penerapan aturan yang konsisten di lingkungan kantor Kejaksaan Tana Toraja ini.

C. Stimulasi Intelektual

6. Bagaimana kepala kejaksaan dalam mendorong perilaku cerdas kepada anggotanya?

Beliau mendorong anggotanya untuk berpikir kritis dan inovatif dengan memberi ruang diskusi, evaluasi kinerja, serta mendorong penyelesaian masalah secara profesional dan kreatif.

D. Pertimbangan Individual

7. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam memberikan perhatian?

Beliau memberikan perhatian dengan mendengarkan aspirasi anggotanya, memahami kondisi dan kebutuhan pegawai serta bersikap terbuka dalam komunikasi.

8. Bagaimana kepala kejaksaan memperlakukan bawahannya/anggotanya?

Beliau memperlakukan secara adil dan proporsional tanpa diskriminasi serta tetap menjunjung profesionalisme dan etika kerja.

9. Bagaimana kemampuan kepala kejaksaan dalam memberikan pelatihan dan nasehat kepada anggotanya?

Beliau aktif memberikan bimbingan, arahan serta mendorong keikutsertaan dalam pelatihan guna meningkatkan kompetensi dan kualitas kinerja anggota.

Informan 4

Nama: Firda Resky Amalia

Jabatan: Penjaga Tahanan

Tanggal Wawancara: 17 Desember 2025

A. Kharisma

1. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh respek dan dukungan dari pengikutnya?

Selama menjabat sebagai Kajari, Pak Erianto bersikap adil, transparan dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan kami selaku pengikutnya.

2. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya?

Dengan bertindak konsisten, jujur, dan memenuhi janji-janjinya.

B. Inspirasi

3. Bagaimana kemampuan Kepala Kejaksaan Periode 2021-2024 dalam mempengaruhi anggotanya mengenai tujuan organisasi?

Dengan komunikasi yang efektif, memberikan visi yang jelas dan memberikan contoh yang baik.

4. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam menginspirasi pegawai kejaksaan?

Memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk berkembang dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

5. Bagaimana kepala kejaksaan dalam membangun budaya organisasi?

Beliau menetapkan nilai-nilai yang jelas, mendorong kolaborasi dan memberikan penghargaan atas kontribusi positif.

C. Stimulasi Intelektual

6. Bagaimana kepala kejaksaan dalam mendorong perilaku cerdas kepada anggotanya?

Dengan memberikan tantangan, mendorong inovasi dan memberikan pelatihan yang relevan.

7. Bagaimana kepala kejaksaan dalam meningkatkan kesadaran para anggotanya?

Dengan mengadakan seminar, diskusi dan kegiatan lain yang relevan.

D. Pertimbangan Individual

8. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam memberikan perhatian?

Dengan mendengarkan keluhan, memberikan dukungan, memberi umpan balik yang konstruktif.

9. Bagaimana kepala kejaksaan memperlakukan bawahannya/anggotanya?

Dengan adil, hormat dan memperlakukan sebagai individu yang berharga.

10. Bagaimana kemampuan kepala kejaksaan dalam memberikan pelatihan dan nasehat kepada anggotanya?

Dengan memberikan pelatihan yang relevan, memberikan nasehat yang bijaksana dan membantu anggotanya mencapai potensi penuh anggota.

Informan 5

Nama: Muhammad Aldi

Jabatan: Kepala Sub Seksi Penyidikan

Tanggal Wawancara: 19 Desember 2024

A. Kharisma

1. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh respek dan dukungan dari pengikutnya?

Pak Erianto memperoleh respek dan dukungan dari kami melalui dirinya sendiri yang memberikan rasa respek dan perhatian kepada kami terlebih dahulu.

2. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya?

Beliau dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya dengan cara memberikan keteladanan, rasa tanggung jawab dan integritas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

B. Inspirasi

3. Bagaimana kemampuan Kepala Kejaksaan Periode 2021-2024 dalam mempengaruhi anggotanya mengenai tujuan organisasi?

Beliau memiliki kemampuan mempengaruhi yang sangat cakap dan menjadi teladan bagi anggotanya.

4. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam menginspirasi pegawai kejaksaan?

Cara beliau menjadi inspirasi dengan memberikan teladan yang dimulai dari dirinya sendiri, sehingga anggotanya memiliki role model.

5. Bagaimana kepala kejaksaan dalam membangun budaya organisasi?

Beliau dalam membangun budaya organisasi dimulai dengan memberikan keteladanan yang baik kepada anggotanya, sehingga keteladanan tersebut diikuti seperti kedisiplinan, integritas dan profesionalisme.

C. Stimulasi Intelektual

6. Bagaimana kepala Kejaksaan dalam mendorong perilaku cerdas kepada anggotanya?

Beliau dalam mendorong perilaku cerdas dengan membangun literasi yang kuat seperti dalam penanganan perkara yang harus dibahas ataupun didiskusikan dengan memaparkan bahan kajian argumentasi hukum yang kuat dalam penanganan perkara.

7. Bagaimana kepala Kejaksaan dalam meningkatkan kesadaran para anggotanya?

Beliau dalam meningkatkan kesadaran para anggotanya melalui edukasi dan menggunakan instrumen persuasif.

D. Pertimbangan Individual

8. Bagaimana cara kepala Kejaksaan dalam memberikan perhatian?

Cara beliau dalam memberikan perhatian dengan mendengarkan dengan penuh empati apa yang disampaikan anggotanya dan memberikan apresiasi atas pencapaian kinerja anggotanya.

9. Bagaimana kepala Kejaksaan memperlakukan bawahannya/anggotanya?

Beliau memperlakukan bawahannya/anggotanya dengan cara profesional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, disamping itu beliau juga memperlakukan anggotanya dengan mengedepankan sikap saling menghargai karena hal utama dari kepala Kejaksaan adalah memberikan keteladanan, dan baginya keteladanan dimulai dari diri sendiri.

10. Bagaimana kemampuan kepala Kejaksaan dalam memberikan pelatihan dan nasehat kepada anggotanya?

Kemampuan memberikan perhatian dan nasehat dengan memberikan edukasi teknis penanganan perkara, fungsi manajerial dan inovasi dalam membangun lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

Informan 6

Nama: Bapak Erianto

Jabatan saat wawancara: Wakil Bupati Tana Toraja (*sebelumnya menjabat sebagai Kepala Kejaksaan Negeri Tana Toraja periode 2021–2024, mengundurkan diri pada Agustus 2024 untuk maju dalam Pilkada Tana Toraja 2024, dan resmi dilantik sebagai Wakil Bupati pada 20 Februari 2025*)

Tanggal Wawancara: 27 Desember 2025

A. Kharisma

1. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh respek dan dukungan dari pengikutnya?

Ya karena saya menganggap mereka itu team kerja dan mereka adalah keluarga saya. Jadi mereka merasa bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka, yang tujuannya mencapai tujuan pelayanan yang baik dalam tugas kejaksaan sebagai penuntut umum, sebagai jaksa penyidik, dan sekaligus sebagai eksekutor dan beberapa tugas lainnya yang diberikan oleh negara.

2. Bagaimana kepala kejaksaan dalam memperoleh kepercayaan dari anggotanya?

Ya itu diterapkan melalui kepemimpinan. Di samping sebagai satuan kerja, tentunya saya memberikan contoh yang baik, seperti saya rajin datang tepat waktu dan mengerjakan tugas dengan baik. Pola yang saya terapkan yaitu memberi contoh, menjadi role model dalam memimpin. Karena bagaimana saya mau mengatakan cepat datang dan bekerja yang bagus, sementara saya sendiri tidak rajin.

B. Inspirasi

3. Bagaimana kemampuan Kepala Kejaksaan Periode 2021-2024 dalam mempengaruhi anggotanya mengenai tujuan organisasi?

Saya memberikan pemahaman kepada mereka bahwa kita ini pelayan masyarakat. Dan masyarakat sekarang sudah kritis dan harus diberi pelayanan yang cepat dan tepat. Supaya mereka lebih kompak, saya menerapkan

kedisiplinan dengan pendekatan kekeluargaan, dalam arti saya tidak terlalu melihat dari komando bahwa mereka bawahan saya yang harus diperintah seperti militer. Jadi intinya saya anggap mereka itu keluarga saya, atau istilah sekarang team kerja.

4. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam menginspirasi pegawai kejaksaan?

Saya menyampaikan kepada mereka bahwa kita ini adalah orang-orang yang terpilih di bidang kejaksaan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jadi inspirasinya adalah bahwa mereka adalah orang-orang terpilih, artinya tidak semua orang bisa ditempatkan di situ.

5. Bagaimana kepala kejaksaan dalam membangun budaya organisasi?

Saya selalu berusaha untuk membangun budaya organisasi yang positif. Saya selalu percaya bahwa budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pegawai. Saya selalu mendorong pegawai untuk berpikir kritis, kreatif dan inovatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

C. Stimulasi Intelektual

6. Bagaimana kepala kejaksaan dalam mendorong perilaku cerdas kepada anggotanya?

Ya, saya dengan cara memberi tahu mereka fungsinya supaya mereka pelajari dengan baik tugas dan fungsi masing-masing. Kemudian saya dorong mereka supaya mempelajari peraturan yang terkait dengan tugas-tugasnya, dan saya juga memberikan saran kepada mereka yang belum sarjana untuk terus melanjutkan pendidikannya.

7. Bagaimana kepala kejaksaan dalam meningkatkan kesadaran para anggotanya?

Ya seperti yang saya katakan, tujuan kita ini memberi pelayanan yang baik kepada masyarakat. Tentunya dalam menjalankan tugas sebagai aparat kejaksaan, kesadaran akan tugas itu sudah harus terbangun. Kemudian bagaimana supaya mereka lebih semangat dan lebih merasakan satu kesatuan,

saya katakan bahwa kita ini ibaratnya satu tim kerja yang berarti harus bekerja dengan maksimal. Dalam menjalankan itu, saya anggap kita ini satu keluarga, walaupun saya bisa memerintah bahwa harus begini atau begitu, namun itu bukan pendekatan yang saya pilih.

D. Pertimbangan Individual

8. Bagaimana cara kepala kejaksaan dalam memberikan perhatian?

Ya, saya kira semua pegawai itu harus diberi perhatian, tidak hanya dalam bentuk materi. Yang pertama, saya anggap mereka itu adalah keluarga saya, sahabat saya, team kerja saya, supaya mereka tahu bahwa mereka itu sahabat saya. Ya saya perlakukan mereka dengan baik, saya sapa dengan baik, dan kalau mereka keliru dalam menjalankan tugas saya sampaikan bahwa ini tidak boleh seperti itu.

9. Bagaimana kepala kejaksaan memperlakukan bawahannya/anggotanya?

Saya selalu berusaha untuk memperlakukan mereka dengan adil dan profesional. Saya percaya bahwa setiap pegawai memiliki potensi yang besar, dan penting untuk memahami kebutuhan dan aspirasi mereka, serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk berkembang dan meningkatkan kemampuan mereka. Saya selalu berusaha untuk mendengarkan dan memahami kebutuhan dan aspirasi mereka. Saya juga melakukan evaluasi kinerja secara teratur untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan mereka. Selain itu, saya juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk menyampaikan saran dan masukan tentang bagaimana meningkatkan kinerja dan kualitas kerja.

10. Bagaimana kemampuan kepala kejaksaan dalam memberikan pelatihan dan nasehat kepada anggotanya?

Ya biasanya kita lakukan dengan dinamika kelompok. Mereka diskusi, kemudian kita beri pengarahan-pengarahan, dan tentunya juga pengarahan dari pusat lewat virtual yang kita dorong agar mereka ikuti. Yang jelas, kita memberi kesempatan kepada mereka supaya lebih mengembangkan diri dan supaya lebih tahu fungsinya, serta pintar dalam melayani masyarakat, tidak kaku dan

sebagainya. Selain itu, satu hal yang saya tekankan selama menjabat sebagai Kajari adalah bagaimana kejaksan dapat menjadi garda terdepan dalam membebaskan masyarakat Tana Toraja dari ancaman narkoba. Saya selalu mengingatkan anggota bahwa tugas kita tidak hanya menuntut pelaku, tetapi juga hadir sebagai benteng perlindungan bagi masyarakat dari bahaya narkoba. Itu menjadi salah satu program yang paling saya prioritaskan dan saya banggakan selama kepemimpinan saya di Kejaksaan Negeri Tana Toraja.

Lampiran 4 Transkrip Wawancara Instrumen Kinerja Pegawai

Informan 1

Nama: Dona

Jabatan: Pegawai Administratif Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Tanggal Wawancara: 6 Juni 2026

A. Kualitas Kerja

- 1. Bagaimana pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai standar yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?**

Di bagian pelayanan terpadu, kami memang dituntut untuk teliti karena langsung berhadapan dengan masyarakat. Kalau ada berkas yang kurang lengkap atau ada yang keliru, itu bisa berdampak pada proses hukum yang sedang berjalan. Selama periode itu, Pak Erianto selalu menekankan bahwa pekerjaan administrasi sekecil apapun tetap harus dikerjakan dengan benar. Jadi kami tidak bisa asal-asalan, karena beliau sendiri sangat teliti kalau memeriksa hasil kerja kami.

- 2. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bertanggung jawab?**

Iya, sangat mendorong. Karena beliau tidak pernah membiarkan kesalahan berlalu begitu saja tanpa dikoreksi. Tapi cara mengoreksinya tidak menjatuhkan, lebih seperti mengingatkan. Itu justru yang membuat kami merasa bertanggung jawab untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Lama-lama kami jadi lebih teliti dengan sendirinya.

B. Kuantitas Kerja

- 3. Bagaimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan selama periode kepemimpinan 2021–2024?**

Kalau bicara soal jumlah pekerjaan, memang tidak sedikit yang harus kami tangani setiap harinya di bagian pelayanan. Tapi selama kepemimpinan Pak

Erianto, pembagian tugas cukup jelas sehingga tidak ada yang merasa terlalu kewalahan. Kami bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai porsi masing-masing, meski di hari-hari tertentu memang lumayan padat.

4. Apakah beban kerja yang diberikan selama periode tersebut dapat dipenuhi secara konsisten oleh pegawai?

Untuk konsistensinya, ya bisa dibilang cukup baik. Mungkin ada hari-hari tertentu yang lebih banyak dari biasanya, tapi karena sudah terbiasa dengan ritme kerja yang beliau bangun, kami bisa menyesuaikan. Saya tidak ingat ada masa dimana pekerjaan menumpuk sampai tidak terselesaikan dalam periode itu.

C. Ketepatan Waktu

5. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Mungkin untuk hasil wawancara ini saya sedikit cerita, pegawai kejaksan itu mereka semua aktif dan sangat disiplin soal waktu. Di bagian pelayanan khususnya, ada standar waktu layanan yang harus dipenuhi. Pak Erianto sendiri orangnya sangat disiplin datang ke kantor, jadi kami pun terbawa untuk tidak terlambat. Itu sudah jadi kebiasaan yang terbentuk dengan sendirinya.

6. Bagaimana sikap kepala kejaksan terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu?

Beliau tidak langsung memarahi, tapi beliau tanya dulu apa kendalanya. Kalau memang ada halangan yang wajar, beliau bisa memahami. Tapi kalau karena tidak disiplin atau tidak serius, beliau pasti menegur dengan tegas. Yang saya ingat, beliau selalu bilang bahwa keterlambatan dalam tugas di kejaksan itu bisa merugikan orang yang sedang mencari keadilan. Itu yang selalu mengingatkan kami untuk tidak main-main soal waktu.

D. Efektivitas

7. Bagaimana pegawai memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Di bagian kami, fasilitas yang tersedia memang terbatas, tapi kami berusaha memaksimalkan apa yang ada. Pak Erianto tidak pernah mengajarkan kami untuk bergantung pada alat atau fasilitas mewah. Justru beliau mengajarkan bahwa yang penting adalah bagaimana kita memanfaatkan yang ada secara maksimal dan tidak memboroskan.

8. Apakah arahan kepala Kejaksaan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan tepat sasaran?

Sangat membantu. Beliau selalu memberi arahan yang langsung pada intinya, tidak bertele-tele. Jadi kami tidak perlu menebak-nebak apa yang diharapkan. Dengan arahan yang jelas seperti itu, pekerjaan kami jadi lebih terarah dan tidak banyak waktu yang terbuang karena kebingungan.

E. Komitmen Kerja

9. Bagaimana tingkat tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap institusi selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Saya rasa kepemimpinan beliau berhasil menumbuhkan rasa memiliki di antara pegawai. Kami tidak sekadar bekerja karena gaji, tapi karena merasa institusi ini penting dan tugas kami bermakna. Beliau sering mengingatkan bahwa Kejaksaan bukan hanya kantor, tapi tempat masyarakat mencari keadilan. Itu yang membuat kami merasa tanggung jawab kami lebih dari sekadar menyelesaikan administrasi.

10. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas?

Iya, jelas memperkuat. Cara beliau memimpin dengan keteladanan membuat kami malu kalau tidak serius bekerja. Kalau pimpinannya saja datang tepat waktu dan bekerja keras, masak kami yang di bawah justru santai-santai. Itu yang secara tidak langsung terus memupuk komitmen kami selama periode itu.

Informan 2

Nama: Egia Fatiah Purba

Jabatan: Seksi Pengelolaan Barang Bukti dan Barang Rampasan

Tanggal Wawancara: 16 Desember 2025

A. Kualitas Kerja

1. Bagaimana pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai standar yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Di seksi barang bukti, standar ketelitian itu mutlak. Salah catat atau salah simpan barang bukti bisa berakibat serius pada penanganan perkara. Selama Pak Erianto memimpin, beliau menekankan bahwa setiap prosedur harus diikuti, tidak boleh ada yang dipotong jalan. Kami pun jadi terbiasa bekerja dengan standar yang ketat, karena memang tidak ada ruang untuk kelalaian di bagian ini.

2. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bertanggung jawab?

Mendorong, tentu saja. Beliau tidak hanya bicara soal standar, tapi juga menunjukkan sendiri bagaimana bekerja dengan benar. Kalau ada hasil kerja yang kurang tepat, beliau mengoreksi langsung disertai penjelasan mengapa itu harus diperbaiki, bukan sekadar menyalahkan. Pendekatan itu yang membuat kami semakin memahami pentingnya kualitas kerja, bukan karena takut, tapi karena paham.

B. Kuantitas Kerja

3. Bagaimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Pekerjaan di seksi kami memang bergantung pada banyaknya perkara yang masuk. Ada periode yang cukup padat, ada yang lebih longgar. Tapi sejauh yang saya rasakan, selama kepemimpinan Pak Erianto pengelolaan beban kerja cukup

teratur. Beliau memastikan tidak ada penumpukan yang tidak perlu karena koordinasi di antara seksi-seksi berjalan dengan baik.

4. Apakah beban kerja yang diberikan selama periode tersebut dapat dipenuhi secara konsisten oleh pegawai?

Secara keseluruhan bisa terpenuhi dengan baik. Mungkin sesekali ada tekanan di hari-hari tertentu, tapi tidak sampai membuat kami kewalahan berkepanjangan. Yang penting pembagian tugasnya proporsional, dan itu yang selalu beliau perhatikan.

C. Ketepatan Waktu

5. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Kedisiplinan waktu di sini sudah menjadi budaya, bukan sekadar aturan. Dari sisi pengelolaan barang bukti, ada tenggat administratif yang harus dipenuhi sesuai jadwal perkara. Selama periode itu, kami tidak pernah sampai melewati tenggat penting karena semua sudah terorganisir dengan baik sejak awal.

6. Bagaimana sikap kepala Kejaksaan terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu?

Beliau tegas, tapi tidak gegabah. Kalau ada keterlambatan, beliau selalu mencari tahu dulu akar masalahnya. Apakah karena sistem, karena koordinasi yang kurang, atau karena pegawainya sendiri yang lalai. Kalau memang ada kendala sistem, beliau justru langsung turun tangan mencari solusi. Tapi kalau karena kelalaian, beliau tidak segan menegur secara langsung dan jelas.

D. Efektivitas

7. Bagaimana pegawai memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Kami diajarkan untuk tidak bergantung pada kondisi ideal. Fasilitas yang ada digunakan semaksimal mungkin, dan kalau ada yang kurang, kami cari jalan

keluar bersama. Pak Erianto juga tidak segan mengajukan kebutuhan ke atas kalau memang diperlukan, jadi kami tidak dibiarkan bekerja dengan keterbatasan yang tidak perlu.

8. Apakah arahan kepala kejaksaan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan tepat sasaran?

Sangat membantu. Arahan beliau selalu disertai prioritas yang jelas, mana yang harus diselesaikan duluan dan mana yang bisa menyusul. Dengan begitu, energi dan waktu kami tidak terbuang untuk hal-hal yang sebenarnya tidak mendesak.

E. Komitmen Kerja

9. Bagaimana tingkat tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap institusi selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Saya merasakan sendiri bagaimana komitmen kami tumbuh di bawah kepemimpinan beliau. Ada perasaan bangga menjadi bagian dari institusi ini, dan itu tidak muncul dengan sendirinya. Beliau yang terus menanamkan bahwa apa yang kami kerjakan punya dampak nyata bagi masyarakat, bukan sekadar rutinitas kantor.

10. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas?

Memperkuat, sangat. Gaya kepemimpinan beliau yang konsisten antara perkataan dan tindakan membuat kami sulit untuk tidak ikut serius. Kalau beliau saja tidak pernah abai terhadap tanggung jawabnya, kami pun terdorong untuk tidak setengah-setengah dalam bekerja.

Informan 3

Nama: Evelin Lamba

Jabatan: Penjaga Tahanan

Tanggal Wawancara: 6 Juni 2026

A. Kualitas Kerja

- 1. Bagaimana pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai standar yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?**

Sebagai penjaga tahanan, pekerjaan kami membutuhkan ketelitian dan kewaspadaan yang tinggi setiap saat. Salah sedikit bisa berakibat fatal. Selama Pak Erianto menjabat, beliau selalu mengingatkan kami bahwa tugas penjagaan adalah tugas yang mulia dan harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Itu yang selalu kami pegang dalam keseharian tugas kami.

- 2. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bertanggung jawab?**

Iya, mendorong. Terutama karena beliau sendiri memberikan contoh nyata bagaimana seharusnya seorang aparatur hukum bekerja. Kami yang di lapangan jadi punya gambaran yang jelas tentang standar yang diharapkan, bukan hanya dari instruksi tapi dari sikap beliau sehari-hari.

B. Kuantitas Kerja

- 3. Bagaimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan selama periode kepemimpinan 2021–2024?**

Untuk bagian penjagaan, tugas kami berjalan sesuai jadwal shift yang sudah ditetapkan. Selama periode itu, pembagian shift cukup merata sehingga tidak ada yang merasa terbebani berlebihan. Kami bisa menjalankan tugas sesuai porsi dan jadwal yang telah ditentukan.

- 4. Apakah beban kerja yang diberikan selama periode tersebut dapat dipenuhi secara konsisten oleh pegawai?**

Bisa, karena sistem kerja yang dibangun beliau cukup teratur. Kalau ada kekurangan personel di satu shift, hal itu selalu dikoordinasikan lebih awal sehingga tidak mendadak. Kami tidak pernah sampai benar-benar kewalahan secara berkepanjangan selama kepemimpinan beliau.

C. Ketepatan Waktu

5. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Untuk penjaga tahanan, disiplin waktu itu sudah menjadi bagian dari tugas itu sendiri. Tidak bisa terlambat serah terima shift, tidak bisa meninggalkan pos sebelum waktunya. Selama Pak Erianto memimpin, kami semua menjalankan itu dengan disiplin karena beliau juga memberikan contoh yang sama dalam hal kehadiran dan ketepatan waktunya di kantor.

6. Bagaimana sikap kepala Kejaksaan terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu?

Beliau tidak tipe yang langsung menghukum tanpa mendengar. Biasanya beliau akan panggil dulu, tanya apa yang terjadi. Tapi kalau sudah menjadi kebiasaan yang berulang, beliau tidak segan memberi teguran resmi. Yang penting bagi kami, beliau adil dalam menyikapi hal seperti itu, tidak pilih kasih.

D. Efektivitas

7. Bagaimana pegawai memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Di bagian penjagaan, kami bekerja dengan apa yang ada. Fasilitas memang tidak selalu lengkap, tapi kami tetap berusaha menjalankan tugas secara optimal. Pak Erianto tidak pernah membiarkan keterbatasan fasilitas dijadikan alasan untuk mengendurkan kewaspadaan. Beliau selalu bilang, profesionalisme tidak bergantung pada kelengkapan alat.

8. Apakah arahan kepala Kejaksaan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan tepat sasaran?

Membantu. Terutama dalam hal kejelasan prosedur dan prioritas tugas. Beliau tidak membiarkan kami bekerja tanpa arah yang jelas. Setiap ada perubahan kebijakan atau prosedur, beliau selalu menyampaikannya langsung agar kami tidak bingung di lapangan.

E. Komitmen Kerja

9. Bagaimana tingkat tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap institusi selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Saya merasa selama periode itu, kami bekerja bukan sekadar karena kewajiban. Ada rasa memiliki terhadap institusi ini yang tumbuh perlahan. Pak Erianto berhasil membuat kami merasa bahwa pekerjaan kami, sekecil apapun, tetap punya arti bagi jalannya proses hukum di Tana Toraja.

10. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas?

Sangat memperkuat. Beliau tidak pernah meremehkan peran siapapun dalam organisasi, termasuk kami yang bertugas di lapangan. Justru karena dihargai seperti itu, kami merasa semakin bertanggung jawab untuk tidak mengecewakan kepercayaan yang diberikan.

Informan 4 Nama: Firda Resky Amalia

Jabatan: Penjaga Tahanan

Tanggal Wawancara: 7 Juni 2026

A. Kualitas Kerja

- 1. Bagaimana pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai standar yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?**

Sejauh yang saya rasakan, kami semua bekerja sesuai prosedur yang berlaku. Di bagian penjagaan, standar itu bukan pilihan tapi keharusan. Dan selama Pak Erianto memimpin, tidak ada toleransi untuk pekerjaan yang asal-asalan. Kami tahu betul bahwa kualitas kerja kami langsung berdampak pada keamanan di dalam rutan.

- 2. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bertanggung jawab?**

Iya, mendorong. Mungkin bukan dengan cara yang formal seperti evaluasi tertulis setiap saat, tapi lebih dari keteladanan beliau yang bisa kami lihat langsung. Kalau pimpinan serius dengan tugasnya, otomatis kami juga ikut serius.

B. Kuantitas Kerja

- 3. Bagaimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan selama periode kepemimpinan 2021–2024?**

Selama periode itu saya rasa cukup terkendali. Kami punya jadwal yang jelas dan tugas yang sudah terbagi dengan baik. Tidak ada kesan bahwa kami dibebani melebihi kapasitas, meski memang ada hari-hari tertentu yang lebih sibuk dari biasanya.

- 4. Apakah beban kerja yang diberikan selama periode tersebut dapat dipenuhi secara konsisten oleh pegawai?**

Bisa dipenuhi. Justru karena beliau memperhatikan kondisi anggotanya, kalau ada yang kelelahan atau ada kendala, itu bisa disampaikan dan dicarikan solusinya. Jadi kami tidak pernah merasa harus menanggung semuanya sendiri.

C. Ketepatan Waktu

5. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Disiplin waktu itu sudah mendarah daging di bagian kami. Pergantian shift harus tepat, laporan harian harus selesai sebelum jam yang ditentukan. Selama Pak Erianto memimpin, budaya itu semakin terjaga karena beliau sendiri tidak pernah main-main soal waktu.

6. Bagaimana sikap kepala kejaksaan terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu?

Beliau tidak suka hal yang berlarut-larut. Kalau ada yang tidak beres, beliau ingin tahu segera dan diselesaikan segera. Tapi beliau juga tidak tipe yang langsung menghakimi tanpa tahu duduk perkaranya. Sikap beliau yang seperti itu justru membuat kami segan untuk sengaja menunda-nunda pekerjaan.

D. Efektivitas

7. Bagaimana pegawai memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Kami memanfaatkan apa yang ada dengan sebaik mungkin. Pak Erianto mengajarkan bahwa sumber daya yang terbatas bukan alasan untuk hasil yang buruk. Kalau ada yang benar-benar diperlukan dan tidak tersedia, beliau yang akan memperjuangkan pengadaannya ke tingkat yang lebih tinggi.

8. Apakah arahan kepala kejaksaan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan tepat sasaran?

Membantu sekali. Terutama karena beliau tidak membiarkan kebingungan berlama-lama. Kalau ada hal yang tidak jelas, kami bisa langsung tanya dan

beliau akan jawab dengan gamblang. Itu yang membuat pekerjaan kami lebih lancar dan tidak banyak salah arah.

E. Komitmen Kerja

9. Bagaimana tingkat tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap institusi selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Selama beliau memimpin, saya merasakan suasana kerja yang mendorong kami untuk loyal bukan karena terpaksa tapi karena memang merasa dihargai. Beliau tidak pernah memandang remeh peran kami di lapangan, dan itu yang membuat kami semakin mau memberikan yang terbaik.

10. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas?

Memperkuat, pasti. Cara beliau memperlakukan kami sebagai tim, bukan sekadar bawahan, itu yang paling berbekas. Kalau sudah merasa jadi bagian dari tim yang solid, tanggung jawab itu datang sendiri tanpa perlu dipaksakan.

Informan 5

Nama: Muhammad Aldi

Jabatan: Kepala Sub Seksi Penyidikan

Tanggal Wawancara: 7 Juni 2026

A. Kualitas Kerja

1. Bagaimana pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai standar yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Dari sisi penyidikan, kualitas kerja itu bukan sekadar soal kerapian administrasi. Kualitas di sini menyangkut ketepatan analisis hukum, kelengkapan berkas, dan kekuatan argumentasi dalam penanganan perkara. Selama Pak Erianto memimpin, standar itu ditegakkan dengan serius. Beliau selalu mendorong kami untuk tidak sekadar memenuhi syarat formalitas, tapi benar-benar memastikan berkas yang kami siapkan dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.

2. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bertanggung jawab?

Sangat mendorong. Beliau membangun tradisi diskusi dalam penanganan perkara, di mana kami tidak hanya mengerjakan sendiri-sendiri tapi juga saling mengkritisi argumentasi satu sama lain. Itu yang mengangkat kualitas kerja kami secara keseluruhan, karena kesalahan bisa terdeteksi lebih awal sebelum berkas diserahkan.

B. Kuantitas Kerja

3. Bagaimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Di seksi penyidikan, volume perkara yang masuk tidak bisa diprediksi sepenuhnya. Kadang dalam satu periode bisa cukup padat, tapi koordinasi yang dibangun Pak Erianto memungkinkan kami untuk tetap produktif tanpa harus

mengorbankan kualitas. Beliau selalu memastikan penugasan disesuaikan dengan kapasitas masing-masing personel.

4. Apakah beban kerja yang diberikan selama periode tersebut dapat dipenuhi secara konsisten oleh pegawai?

Secara konsisten, ya bisa terpenuhi. Kuncinya ada pada koordinasi dan pembagian tugas yang beliau atur dengan cukup baik. Tidak ada perkara yang terbengkalai karena distribusi beban kerjanya jelas.

C. Ketepatan Waktu

5. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Dalam penanganan perkara, tenggat waktu itu bersifat yuridis, artinya ada konsekuensi hukum kalau terlewatkan. Kami semua sadar betul akan hal itu, dan selama periode ini kami tidak pernah sampai melewati tenggat yuridis yang penting. Pak Erianto juga selalu memantau progres perkara secara berkala sehingga kalau ada yang berpotensi meleset, bisa segera diantisipasi.

6. Bagaimana sikap kepala Kejaksaan terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu?

Beliau tidak mudah menerima alasan yang tidak substantif. Kalau keterlambatan terjadi karena kendala teknis yang genuine, beliau bisa memahami dan membantu mencari solusi. Tapi kalau keterlambatan itu terjadi karena kurangnya inisiatif atau perencanaan yang buruk dari personel yang bersangkutan, beliau akan membahasnya langsung dan dengan nada yang serius. Bagi kami di penyidikan, itu sudah cukup untuk memastikan kami selalu on track.

D. Efektivitas

7. Bagaimana pegawai memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Dari perspektif penyidikan, sumber daya yang paling krusial itu adalah kualitas SDM dan literasi hukum. Pak Erianto sangat menekankan penguatan literasi ini, termasuk mendorong diskusi teknis secara reguler. Dengan cara itu, keterbatasan fasilitas fisik tidak terlalu menjadi hambatan karena kapasitas intelektual kami terus diasah.

8. Apakah arahan kepala Kejaksaan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan tepat sasaran?

Sangat membantu. Beliau punya kemampuan untuk mengidentifikasi bottleneck dalam proses kerja kami dan langsung memberikan arahan yang konkret untuk mengatasinya. Tidak ada arahan yang mengambang atau tidak jelas tujuannya. Itu yang membuat alur kerja kami di penyidikan bisa berjalan lebih efisien.

E. Komitmen Kerja

9. Bagaimana tingkat tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap institusi selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Komitmen kami selama periode itu saya nilai cukup tinggi. Ada sense of purpose yang terbangun, bahwa apa yang kami kerjakan di penyidikan bukan sekadar rutinitas, tapi bagian dari penegakan hukum yang nyata. Pak Erianto yang menanamkan perspektif itu, dan itu berpengaruh besar pada cara kami menyikapi pekerjaan sehari-hari.

10. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas?

Memperkuat, definitif. Yang paling berpengaruh bagi saya secara pribadi adalah cara beliau mempercayai kami untuk mengambil inisiatif dalam penanganan teknis, sambil tetap terbuka untuk dilibatkan kalau kami butuh masukan. Kepercayaan itu yang mendorong kami untuk tidak mau mengecewakan, dan itu adalah bentuk komitmen yang paling tulus.

Informan 6

Nama: Bapak Erianto

Jabatan saat wawancara: Wakil Bupati Tana Toraja

Tanggal Wawancara: 7 Juni 2026

A. Kualitas Kerja

1. Bagaimana pegawai Kejaksaan Negeri Tana Toraja dalam menyelesaikan pekerjaan secara teliti dan sesuai standar yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Saya selalu menekankan kepada mereka bahwa standar kerja di kejaksaan itu tidak bisa dikompromikan. Setiap berkas, setiap prosedur, harus dijalankan dengan benar sejak awal karena konsekuensinya menyangkut nasib orang. Sejauh yang saya amati selama memimpin, pegawai kami cukup disiplin dalam hal ini. Memang ada yang perlu diperbaiki di sana sini, tapi arah dan kemauan untuk bekerja dengan baik itu ada pada diri mereka.

2. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut mendorong pegawai untuk menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan bertanggung jawab?

Saya berharap demikian dan saya percaya itu terjadi. Saya selalu berusaha menunjukkan bahwa saya pun tidak kebal dari evaluasi. Kalau saya sendiri mau dikritik dan diperbaiki, maka tidak ada alasan bagi pegawai untuk resisten terhadap perbaikan. Pendekatan itu yang saya rasa membuat mereka lebih terbuka untuk terus berkembang.

B. Kuantitas Kerja

3. Bagaimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan atau tugas yang dibebankan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas saya nilai cukup baik. Saya tidak pernah membebani mereka dengan hal-hal yang di luar kapasitas tanpa dukungan yang memadai. Kalau ada pekerjaan yang volumenya besar, kami

atur bersama bagaimana distribusinya supaya tidak ada yang terlalu terbebani dan semuanya tetap bisa selesai tepat waktu.

4. Apakah beban kerja yang diberikan selama periode tersebut dapat dipenuhi secara konsisten oleh pegawai?

Konsisten iya, karena saya memastikan sistem kerjanya jelas dan semua orang tahu apa yang menjadi tanggung jawabnya. Kalau sistemnya baik, pegawai yang baik pun akan mengikuti dengan baik. Saya percaya mereka, dan kepercayaan itu saya rasa juga menjadi motivasi tersendiri bagi mereka untuk tidak mengecewakan.

C. Ketepatan Waktu

5. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Disiplin waktu itu selalu saya jadikan contoh dari diri saya sendiri. Saya datang tepat waktu, saya selesaikan apa yang menjadi tanggung jawab saya tepat waktu. Dari situ saya berharap pegawai mengikuti, dan memang begitu yang terjadi. Ketepatan waktu di kantor kami selama periode itu saya rasa cukup terjaga dengan baik.

6. Bagaimana sikap kepala kejaksan terhadap pegawai yang tidak menyelesaikan tugas tepat waktu?

Saya tidak langsung menghukum, tapi saya juga tidak membiarkan. Yang pertama saya lakukan adalah memahami mengapa keterlambatan itu terjadi. Kalau ada kendala struktural yang harus saya perbaiki sebagai pimpinan, itu tanggung jawab saya. Tapi kalau itu murni karena kurang disiplin, saya akan sampaikan dengan tegas bahwa itu tidak bisa terus-menerus terjadi, karena dampaknya bukan hanya pada penilaian kinerja, tapi pada kepercayaan masyarakat terhadap institusi kita.

D. Efektivitas

7. Bagaimana pegawai memanfaatkan fasilitas dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Saya selalu mendorong pegawai untuk kreatif dengan sumber daya yang ada. Tidak semua satuan kerja memiliki fasilitas ideal, dan itu harus diterima sebagai kenyataan. Tapi yang tidak boleh terjadi adalah menjadikan keterbatasan itu sebagai pembenaran untuk hasil kerja yang buruk. Saya sendiri berusaha memaksimalkan apa yang ada, dan saya minta mereka melakukan hal yang sama.

8. Apakah arahan kepala kejaksaan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan tepat sasaran?

Saya rasa iya. Saya selalu berusaha memberikan arahan yang tidak menggantung. Kalau ada tugas yang diberikan, saya jelaskan tujuannya, cara kerjanya, dan hasil yang diharapkan. Tidak ada arahan yang hanya berbentuk perintah tanpa penjelasan, karena bagi saya pegawai yang mengerti alasannya akan bekerja jauh lebih efektif daripada yang sekadar mengikuti perintah.

E. Komitmen Kerja

9. Bagaimana tingkat tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap institusi selama periode kepemimpinan 2021–2024?

Saya melihat loyalitas itu tumbuh dengan baik. Yang saya perhatikan, mereka tidak hanya datang dan pulang, tapi benar-benar peduli dengan apa yang terjadi di kantor. Kalau ada masalah, mereka mau ikut memikirkan solusinya, bukan sekadar menunggu instruksi. Itu tanda bahwa rasa memiliki terhadap institusi sudah terbangun.

10. Apakah kepemimpinan Kepala Kejaksaan periode tersebut memperkuat rasa tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas?

Saya berharap demikian dan saya percaya iya. Saya tidak pernah mau menjadi pemimpin yang membuat pegawai bekerja karena takut. Saya ingin mereka

bekerja karena mereka mengerti pentingnya tugas itu dan karena mereka bangga dengan apa yang mereka lakukan. Kalau komitmen itu datang dari dalam diri mereka sendiri, itu jauh lebih kuat dan lebih tahan lama daripada yang dipaksakan dari luar.