The Effect of Notary Quality Improvement Training on Notary Performance at the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia, South Sulawesi

Herlina Sakawati¹, Muhammad Fajri Syapar², Sulmiah^{3*}

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar

e-mail: sulmiah@unm.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of quality improvement training of notary position towards notary performance at Ministry of Law and Human Rights RI in South Sulawesi. To achieve this goal, the researchers used data collection techniques through observation, questionnaires and documentation. The data that has been obtained from the research results are processed using quantitative analysis to determine the impact of quality improvement training of notary position towards notary performance at Ministry of Law and Human Rights RI in South Sulawesi. This study uses quantitative research methods with sampling techniques using random sampling. The sample of this research is 47 notaries using the slovin formula. Collecting data using a questionnaire distributed to respondents. The results of the study showed that the Notary Public Quality Improvement Training was in the good category with a percentage of 78.7%. Then very good amounted to 9 people with a percentage of 19.1%. While the less good category is 1 person with a percentage of 2.1%. Notary performance at the Regional Office of the Ministry of Law & Human Rights of the Republic of Indonesia in South Sulawesi has a good performance category with a percentage of 87.2%. Then very good amounted to 6 people with a percentage of 12.8%.

Keywords: Quality Improvement Training Towards Position, Performance, Notary

PENDAHULUAN

Notaris merupakan pejabat umum yang ditugaskan oleh kekuasaan umum untuk melayani kebutuhan masyarakat akan alat bukti autentik yang memberikan kepastian hubungan hukum keperdataan. Definisinya notaris dikatakan sebagai pejabat umum, namun notaris tetap dapat dikatakan sebagai pejabat publik karena Notaris mempunyai peran yang sangat penting dalam menjalankan sebagian kekuasaan negara di bidang hukum, dimana Notaris berwenang membuat akta autentik mengenai semua perbuatan,

perjanjian, dan penetapan yang diharuskan oleh peraturan perundang-undangan dan atau yang dikehendaki oleh yang berkepentingan untuk dinyatakan dalam akta autentik, menjamin kepastian tanggal pembuatan akta, menyimpan akta, memberikan grosse, salinan dan kutipan akta. Notaris tiap tahunnya akan diperiksa oleh Kementerian Hukum & HAM karena harus mempertanggungjawabkan akta yang dibuatnya.

Profesi notaris semakin populer di kalangan masyarakat, keberadaannya semakin dibutuhkan dalam membuat suatu alat bukti tertulis yang bersifat autentik dari suatu perbuatan hukum yang dilakukan oleh masyarakat. Dalam menjalankan tugas dan jabatannya sangat penting untuk melaksanakan prinsip kehati-hatian dalam proses pembuatan akta autentik, mengingat seringnya terjadi permasalahan hukum terhadap akta autentik yang dibuat notaris karena terdapat pihak-pihak yang melakukan kejahatan seperti memberikan surat palsu dan keterangan palsu kedalam akta yang dibuat oleh notaris.

Disamping itu, pentingnya peran notaris juga dapat dilihat dari kapasitasnya memberikan penyuluhan hukum dan melakukan verifikasi terhadap sebuah perjanjian, apakah sebuah perjanjian, telah dibuat sesuai dengan kaidah pembuatan perjanjian yang benar dan tidak merugikan salah satu pihak atau perjanjian tersebut dibuat dengan memenuhi syarat. Sebaliknya apabila tugas dan wewenang yang diberikan oleh Negara kepada notaris tidak dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan setepat-tepatnya, maka kekeliruan dan penyalahgunaan yang dilakukan oleh notaris dapat menimbulkan terganggunya kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat.

Mengingat peranan dan kewenangan notaris sangat penting dalam kehidupan masyarakat, maka setiap perilaku dan perbuatan yang dilakukan notaris dalam menjalankan tugasnya sangatlah rentan terhadap penyalahgunaan jabatan profesinya sehingga dapat merugikan masyarakat. Didalam praktek kenotariatan di Indonesia, banyak oknum-oknum notaris melanggar etika profesi notaris itu sendiri, beberapa tahun terakhir banyak pelanggaran yang dilakukan oleh notaris, ini terlihat dari beberapa permasalahan tentang pembuatan akta tanah.

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Yasonna H. Laoly mengatakan bahwa (Kanwil Sulut, 2022) Berdasarkan laporan yang saya terima, terdapat banyak problematika terkait pelaksanaan tugas jabatan notaris. Misalnya, notaris tidak melakukan pembacaan minuta akta di depan penghadap, akta yang dibuat mengakibatkan saham kepemilikan berubah atau hilang atau menyebabkan dualisme kepengurusan, bahkan terdapat akta yang dibuat oleh notaris yang diketahui telah meninggal dunia.

Salah satu kasus pelanggaran tersebut adalah kasus Notaris Agatha Henny Asmania dalam hal pembuatan akta palsu. Untuk diketahui, perkara ini dilaporkan Taher Gunadi ke Polda Jatim pada 2015 lalu, Setelah berjalan tiga tahun lamanya, berkas perkaranya dinyatakan sempurna hingga berlanjut ke persidangan. Notaris Agatha diadili karena telah melegalisasi surat pernyataan yang menyatakan kliennya yakni terdakwa Nafsijah dan terdakwa Sudjoko Moch Anton merupakan ahli waris dan memiliki hak atas tanah tersebut berdasarkan Petok D No 1166 atas nama Saripin Almarhum (ayah dari terdakwa Nafsijah). Padahal, tanah yang diklaim sebagai tanah warisan itu telah beralih kepemilikannya atas nama Taher Gunadi berdasarkan Sertifikat Hak Milik (SHM) No 90 dan 91 berdasarkan jual beli dengan Saripin Almarhum (ayah dari terdakwa Nafsijah).

Perbuatan Notaris Agatha ini bukanlah yang pertama. Kasus lainnya adalah pernah membuatkan surat pernyataan yang sama guna melakukan gugatan perdata di PN

Surabaya. Gugatan pembatalan sertifikat itu kalah hingga ke tingkat kasasi dan menyatakan SHM 90 dan 91 atas nama Taher Gunadi adalah sah. Notaris Agatha dan tiga terdakwa lainnya dinyatakan terbukti bersalah melanggar pasal 263 ayat (1) KUHP pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP atau pasal 263 ayat (2) KUHP pasal 55 ayat (1) ke -1. maka itu Vonis 1 tahun penjara yang dijatuhkan Hakim Pengadilan Negeri (PN) Surabaya terhadap Notaris Agatha Henny Asmania langsung disambut perlawanan oleh Kejati Jatim.

Kasus lain juga terjadi di Sulawesi Selatan, Notaris/PPAT senior Hj. Rusnaini dilaporkan terkait kasus kelalaian dalam jabatan. Notaris dituntut untuk bertanggungjawab karena telah lalai dalam proses transaksi jual beli tanah, Notaris harusnya melakukan pengecekan dahulu sebelum membuat AJB, bahkan diduga akta jual beli (AJB) yang telah ditanda tangani oleh H. Ali dan anaknya (Pelapor) dihilangkan.

Saat ini di Sulawesi Selatan terdapat 530 orang notaris. Dari jumlah tersebut, perseptember tahun ini, jumlah aduan dugaan pelanggaran jabatan notaris sebanyak 44 pengaduan. Dimana, Majelis Pengawas Notaris telah melakukan sidang sebanyak 14 kali terhadap 32 orang notaris yang di duga melakukan pelanggaran terhadap pelaksanaan jabatannya.

Hal tersebut lantas menjadi sorotan terhadap kinerja notaris dalam menjalankan tugasnya, berbagai pelanggaran yang dilakukan oleh oknum notaris tersebut menimbulkan akibat hukum yang berujung pada adanya gugatan terhadap Kementerian Hukum dan HAM baik melalui pengadilan negeri maupun pengadilan tata usaha negara, hingga pelaporan dugaan tindak pidana kepada aparat penegak hukum.

Terkait hal tersebut maka, setiap calon notaris wajib mengikuti pelatihan. Pelatihan Peningkatan Kualitas Jabatan Notaris (PPKJN) merupakan pelatihan yang wajib diikuti oleh setiap calon notaris. Hal ini Sesuai dengan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 19 Tahun 2019 tentang Syarat dan Tata Cara Pengangkatan, Cuti, Perpindahan, Pemberhentian dan Perpanjangan Masa Jabatan Notaris bahwa untuk diangkat menjadi Notaris maka calon Notaris wajib melengkapi dokumen pendukung berupa fotokopi sertifikat Pelatihan Peningkatan Kualitas Jabatan Notaris (PPKJN) yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Untuk itu kepada seluruh calon Notaris diwajibkan untuk mengikuti PPKJN. Kepala Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Cahyo R Muzhar mengatakan bahwa (Humas AHU, 2019) Kurangnya pemahaman, pengertian dan pengetahuan beberapa notaris dalam mengimplementasikan Undang-Undang atau peraturan lain tentang pembuatan akta, menyebabkan meningkatnya laporan masyarakat terkait dugaan pelanggaran jabatan ataupun kode etik yang dilakukan oleh notaris. Untuk itu Pelatihan terhadap calon notaris ini merupakan salah satu syarat calon notaris bisa diangkat menjadi notaris berdasarkan Permenkumham Nomor 19 Tahun 2019 tentang Syarat dan Tata Cara Pengangkatan, Perpindahan, Pemberhentian dan Perpanjangan Masa Jabatan Notaris.

Berikut ini merupakan data jumlah notaris yang telah dilantik setelah mengikuti PPKJN pada kantor wilayah Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan:

Tabel 1. Jumlah Notaris yang Dilantik setelah mengikuti PPKJN

No.	Kota/Kabupaten	Jumlah Notaris		
		2020	2021	2022
1	Bantaeng		2	

2	Barru	1	3	
3	Bone		3	
4	Bulukumba		1	
5	Enrekang			
6	Gowa		9	3
7	Jeneponto	1	1	
8	Kepulauan Selayar		1	
9	Luwu	1	2	
10	Luwu Timur		3	
11	Luwu Utara		2	
12	Maros	1	8	2
13	Pangkajene dan Kepulauan	4	4	
14	Pinrang	3	3	
15	Sindereng Rappang	2	3	
16	Sinjai		2	1
17	Soppeng		2	
18	Takalar	2	6	
19	Tana Toraja			
20	Toraja Utara			
21	Wajo	1		
22	Makassar			
23	Palopo		1	
24	Parepare	1	7	
Total Keseluruhan		88 Notaris		

Sumber : Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa ditahun 2020-2022 terdapat 88 jumlah notaris yang telah dilantik, data tersebut juga menggambarkan jumlah notaris yang telah mengikuti pelatihan di tahun 2019-2021. Tabel 1 menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa Kabupaten/Kota yang masih kosong dalam 3 tahun terakhir, hal ini disebabkan dari jumlah kuota pelatihan yang hanya tersedia 500 peserta setiap tahunnya. Dari dan karena itu Pelatihan Peningkatan Kualitas Jabatan Notaris (PPKJN) ini menuai pro dan kontra dikalangan calon notaris. Hal ini disebabkan rendahnya jumlah kuota pelatihan dan banyaknya alur serta syarat yang harus dipenuhi sebelum diangkat menjadi notaris.

Menurut penelitian oleh Muh Taufik (2018) dengan Judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar bahwa Pelatihan mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai. Hal ini telah dibuktikan dengan Hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 20,9% yang menunjukkan bahwa tingkat pelatihan berpengaruh sebesar 20,9% terhadap kinerja pegawai di Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar.

Penelitian oleh Indri Andesta Dyastuti (2018) dengan Judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Perspektif Ekonomi Islam bahwa Pelatihan adalah modal utama seorang pegawai untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Karena dengan diberikannya pelatihan kerja kepada pegawai, maka pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pelatihan memiliki arah dan tujuan

untuk seorang pegawai untuk menunjukkan hasil kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah subjek dari penelitian sebelumnya yaitu Subjek dalam penelitian sebelumnya adalah Pegawai balai diklat keagamaan kota makassar sedangkan subjek penelitian ini adalah Notaris pada kanwil kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan. Serta, teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah teori yang mengukur unsur-unsur dari pelatihan sedangkan penelitian ini menggunakan teori yang mengukur hasil dari pelatihan.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, peneliti ingin melakukan penelitian yang mendalam tentang “Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kualitas Jabatan Notaris Terhadap Kinerja Notaris Pada Kanwil Kementerian Hukum dan HAM RI Sulawesi Selatan”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan yang terletak di Jl. Sultan Alauddin No.102, Pa'baeng-Baeng, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90223. Penelitian ini mengkaji dua variabel yakni variabel independent yaitu pelatihan (X) dan variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah Notaris yang telah mengikuti Pelatihan Peningkatan Kualitas Jabatan Notaris yaitu sebanyak 88 orang. Sedangkan untuk sampel yang diambil menggunakan teknik Slovin adalah 47 responden. Prosedur pengumpulan data terdiri dari beberapa cara yaitu dengan melakukan Observasi (Pengamatan), Angket (Kuesioner) dan Dokumentasi. Selanjutnya pada tahap analisis data digunakan beberapa tahapan yaitu mulai dari Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana, Uji t, dan Koefisien Determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelatihan Peningkatan Kualitas Jabatan Notaris

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pelatihan pada Notaris Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan

Pelatihan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Sangat Tidak Baik	0	0.0
Tidak Baik	0	0.0
Kurang Baik	1	2.1
Baik	37	78.7
Sangat Baik	9	19.1

Total	47	100.0
-------	----	-------

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.11 menunjukkan bahwa dari 47 responden terdapat 37 orang yang mengikuti pelatihan dengan kategori baik dengan persentase sebesar 78.7%. Kemudian sangat baik berjumlah 9 orang dengan persentase sebesar 19.1%. Sedangkan kategori kurang baik sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2.1%. Berikut pembahasan dari tiap indikator;

a) Reaksi dari pelatihan

Reaksi pekerjaan terhadap isi pelatihan kerja yang diberikan, kualitas pelatih dan pembiayaan pelatihan kerja merupakan tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dari indikator ini. Dalam hal ini, peneliti lebih menspesifikan penilaian terhadap sejauh mana pelatihan yang diberikan membantu para peserta atau notaris dalam mengembangkan diri melalui berbagai skill dan kemampuan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa notaris terbantu dengan adanya pelatihan peningkatan kualitas jabatan notaris. Beberapa notaris berpendapat bahwa pelatihan seperti ini sangat bagus untuk dilaksanakan, terlebih lagi pelatihan ini dapat menambah wawasan serta manfaat terhadap kinerja notaris kedepannya. Namun, terdapat notaris yang menyatakan bahwa pelatihan ini tidak membawa manfaat untuk kinerja notaris, ia menganggap bahwa pelatihan ini memperbanyak lur yang harus dilewati untuk menjadi notaris, beberapa notaris juga menyampaikan keluh kesah terkait biaya dari pelatihan tersebut. Disisi lain, Notaris juga mengungkapkan bahwa pemateri/instruktur berhasil menyampaikan materi dengan sangat baik sehingga mereka juga mudah dalam mengimplementasikan materi yang telah diberikan. Hal ini juga didukung dengan hasil penelitian melalui angket dengan tingkat persentase 87%.

b) Hasil Pembelajaran

Kegiatan pelatihan sangat disarankan untuk menyusun daftar tujuan pembelajaran. Tujuan pembelajaran tersebut kemudian dijadikan sebagai standar nilainya dan menjadi poin awal dalam memberikan penilaian. Penilaian hasil pembelajaran tidak hanya bisa diukur dari satu sisi namun juga mencakup banyak aspek seperti perubahan pengetahuan, keterampilan, hingga perilaku serta sikapnya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan & keterampilan notaris dengan tingkat persentase sebesar 90%. Namun disisi lain, beberapa notaris beranggapan bahwa materi yang diberikan belum cukup untuk memenuhi kualifikasi sebagai notaris, mengingat notaris masih perlu untuk melakukan magang serta mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, memang betul bahwa notaris harus melaksanakan Magang di kantor notaris sekurang-kurangnya 24 (dua puluh empat) bulan berturut-turut setelah lulus Pendidikan Kenotariatan yang dibuktikan dengan ijazah dan telah terdaftar sebagai Anggota Luar Biasa Ikatan Notaris Indonesia.

c) Dampak Organisasional

Dampak pelatihan kerja terhadap kinerja notaris setelah mengikuti pelatihan

peningkatan kualitas jabatan. Mulai dari peningkatan produktivitas, serta pemahaman terhadap tanggungjawab dari tugasnya menjadi tolak ukur keberhasilan indikator ini. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Sebagian besar notaris setuju bahwa pelatihan ini mampu meningkatkan kualitas penyuluhan hukum notaris. Kualitas ini didapatkan dari materi-materi yang telah dibekali selama pelatihan, hal ini dibuktikan dari jawaban notaris yang telah mengikuti pelatihan dengan tingkat presentase 89%.

Selain itu, notaris juga senantiasa dituntut untuk taat pada aturan dan kode etik yang berlaku, hal ini juga terlihat saat melakukan observasi, Notaris mengutamakan pengabdian mereka kepada kepetingan masyarakat dan negara, Memberikan jasa pembuatan akta dan jasa kenotariatan lainnya untuk masyarakat yang tidak mampu tanpa memungut honorarium. Setelah mengikuti pelatihan juga terbukti terdapat perubahan pola kerja yang terjadi pada beberapa notaris, yang sebelumnya sempat lalai dalam melakukan pekerjaan kini lebih mengedepankan prinsip kehati-hatian. Namun, terdapat notaris yang menyatakan tidak setuju bahwa hasil dari pelatihan ini menuntut mereka untuk lebih taat pada aturan dan kode etik, ia menganggap bahwa hal tersebut sudah semestinya ditaati oleh setiap calon notaris, karena hal tersebut juga telah diatur dalam UUJN (Undang-Undang Jabatan Notaris).

d) Perubahan Kebiasaan

Perkembangan sikap serta perilaku para peserta setelah mendapatkan materi pembelajaran dalam pelatihan juga Perubahan kebiasaan pegawai dalam hal komitmen dan pertanggungjawaban kerja setelah mengikuti pelatihan menjadi tolak ukur keberhasilan indikator ini. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan ini mampu membuat notaris menjadi lebih disiplin dalam melakukan pekerjaan hal ini dibuktikan dari data yang terkumpul dengan nilai presentase 91%. Notaris mengungkapkan bahwa mereka harus menyadari perilaku diri dapat mempengaruhi jabatan yang diembannya oleh karena itu mereka akan selalu mengubah dan memperbaiki perilakunya dikantor. Disisi lain, notaris juga berhasil menerapkan hasil pelatihan kedalam tugas/pekerjaan, seperti penyuluhan dan pelayanan hukum kepada masyarakat yang dirasa semakin berkualitas.

2. Kinerja Notaris

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kinerja Notaris pada Notaris Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan

Pelatihan	Jumlah (n)	Persentase (%)
Sangat Tidak Baik	0	0.0
Tidak Baik	0	0.0
Kurang Baik	0	0.0
Baik	41	87.2

Sangat Baik	6	12.8
Total	47	100.0

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa dari 47 responden terdapat 41 orang yang memiliki kinerja dengan kategori baik dengan persentase sebesar 87.2%. Kemudian sangat baik berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 12.8%. Berikut Pembahasan dari tiap indikator;

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi notaris terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan. Kualitas kerja juga digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja notaris dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja notaris semakin meningkat, notaris senantiasa mengedepankan etika dan kode etik sebagai notaris selama melaksanakan tugas dan pekerjaan, hal ini juga terbukti dari hasil pengumpulan data yang menunjukkan nilai presentase 74%.

Hal ini juga sejalan dengan hasil wawancara yang telah dilakukan, Notaris tidak akan Menjelek-jelekkan rekan Notaris atau klien untuk ditandatangani atau memperlmasalahakan akta yang dibuat oleh rekan Notaris lain, ini sudah menjadi aturan atau kode etik yang berlaku untuk para notaris. Namun, beberapa notaris berpendapat tidak setuju terkait hal bekerja secara akurat dan jarang melakukan kesalahan, notaris menganggap bahwa bekerja secara akurat dan tidak melakukan kesalahan sudah menjadi tuntutan dalam melakukan pekerjaan. Tetapi, notaris tidak menapikkan bahwa adanya kesalahan saat melakukan pekerjaan merupakan suatu hal yang manusiawi. Disisi lain, beberapa notaris juga menyatakan tidak setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan beban pekerjaan dengan baik tanpa dibantu, kadangkala notaris juga perlu untuk memberikan beberapa beban pekerjaan kepada calon notaris yang tengah melaksanakan magang untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang mendekati tenggat waktu yang telah ditentukan.

b) Kuantitas

Kuantitas hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh notaris sehingga kinerja notaris dapat diukur melalui jumlah (siklus). Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap notaris. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa para notaris mampu melakukan pekerjaan dengan efektif & efisien hal ini terbukti dari hasil pengumpulan data yang menunjukkan nilai presentase 94%. Hal ini juga dibuktikan dari hasil observasi yang telah dilakukan, dimana Notaris mampu melayani masyarakat yang membutuhkan penyuluhan hukum atau pembuatan akta dengan sangat baik. Notaris juga selalu menetapkan target dalam bekerja. Seperti, mengerjakan akta dengan cepat, memberikan pelayanan yang prima, serta memberikan penyuluhan dan edukasi kepada masyarakat yang membutuhkan. Namun, beberapa notaris menyatakan tidak setuju bahwa mereka mampu mengerjakan tugas tambahan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin, terlebih lagi bagi notaris yang mempunyai banyak tugas

terkadang akan kewalahan. Untuk itu mereka perlu menerapkan manajemen waktu yang baik, agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan tanggungjawabnya.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas ini mengukur seberapa jauh notaris mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Yang terdiri dari komponen kehandalan dalam menyelesaikan tugas dan pengetahuan tentang pekerjaan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa para notaris senantiasa mengikuti standar kerja yang ditetapkan dalam pekerjaan hal ini terbukti dari hasil pengumpulan data yang menunjukkan nilai presentase 91%, Hal ini juga dibuktikan dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa notaris, Notaris tidak akan meninggalkan daerah kerja lebih dari tiga hari, kecuali ada izin dari pejabat yang berwenang atau dalam keadaan cuti, notaris juga mampu mengatur prioritas bekerja secara efektif. seperti, notaris akan mengerjakan tugas sesuai dengan tenggat waktu masing-masing klien.

d) Tanggungjawab

Tanggungjawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan, selain itu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa para notaris senantiasa menyelesaikan tugas /pekerjaan yang diberikan hal ini terbukti dari hasil pengumpulan data yang menunjukkan nilai presentase 89%, selain itu Notaris juga menjunjung tinggi integritas moral, bahwa segala pertimbangan moral harus melandasi tugas-tugas profesional. Pertimbangan moral profesional harus diselaraskan dengan nilai-nilai kemasyarakatan, sopan santun dan agama dalam menjalankan tanggungjawabnya, notaris juga akan lebih mengutamakan pekerjaan ketimbang acara keluarga yang mungkin masih bisa terwakilkan.

3. Pengaruh Pelatihan Kualitas Jabatan Notaris Terhadap Kinerja Notaris

Tabel 4. Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja pada Notaris Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95.327	1	95.327	8.643	.005 ^b
Residual	496.333	45	11.030		
Total	591.660	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Notaris
b. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linear sederhana, terlihat bahwa nilai signifikansi = $0.005 < 0.05$ dan nilai F hitung $> F$ Tabel = $8.643 > 4.062$ sehingga dapat interpretasikan bahwa ada pengaruh antara pelatihan peningkatan kualitas jabatan notaris dengan kinerja notaris pada notaris Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan.

Pentingnya pelatihan bagi pegawai bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan, tapi juga keuntungan organisasi atau instansi. Karena dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Dengan meningkatkan produktivitas pegawai berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan. (Rivai, 2013:219) mengatakan bahwa pelatihan akan berhasil jika proses mengisi kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar.

Kementerian Hukum & HAM RI tengah melaksanakan pelatihan peningkatan kualitas jabatan terhadap notaris dengan tujuan agar kinerja notaris bisa terus berkembang dan kompeten dalam bidangnya, dari hasil penelitian, dapat dilihat bahwa Pelatihan yang dilaksanakan oleh Kementerian Hukum & HAM RI khususnya wilayah Sulawesi Selatan memiliki pengaruh setelah melalui pengujian nilai korelasi yaitu sebesar 0.401. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.161 yang mengandung pengertian bahwa pelatihan peningkatan kualitas jabatan notaris berpengaruh terhadap kinerja notaris sebesar 16.1%.

Tabel 5. Koefisien Determinasi Pengaruh Pelatihan dengan Kinerja pada Notaris Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.401 ^a	0.161	0.142	3.321

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil pengujian ini selaras dengan pendapat Sumarsono (2003) yang menjelaskan bahwa pelatihan bagi para pegawai pada suatu instansi pemerintahan dapat memperoleh berbagai manfaat bagi pihak pimpinan dan pegawainya dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian usaha peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dapat dicapai tanpa menambah jumlah dari pegawai tetapi cukup dengan pembinaan, pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Pelatihan Peningkatan Kualitas Jabatan Notaris (X) Terhadap Kinerja Notaris (Y) Pada Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan Peningkatan Kualitas Jabatan Notaris berada pada kategori baik dengan persentase sebesar 78.7%. Kemudian sangat baik berjumlah 9 orang dengan persentase

- sebesar 19.1%. Sedangkan kategori kurang baik sebanyak 1 orang dengan persentase sebesar 2.1%.
2. Kinerja Notaris pada Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan memiliki kinerja dengan kategori baik dengan persentase sebesar 87.2%. Kemudian sangat baik berjumlah 6 orang dengan persentase sebesar 12.8%.
 3. Pengujian secara simultan antara Pelatihan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap dan Kinerja Notaris (Y) memiliki pengaruh dengan nilai signifikansi = $0.005 < 0.05$ dan nilai F hitung $> F$ Tabel = $8.643 > 4.062$ sehingga dapat interpretasikan bahwa ada pengaruh antara pelatihan peningkatan kualitas jabatan notaris dengan kinerja notaris pada notaris Kanwil Kementerian Hukum & HAM RI Sulawesi Selatan. Berdasarkan Koefisien Determinasi (*R Square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.401. Dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.161 yang mengandung pengertian bahwa pelatihan peningkatan kualitas jabatan notaris terhadap kinerja notaris adalah sebesar 16.1%.

DAFTAR PUSTAKA

- Dyastuti, I. A. (2018). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau dari Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan Deleafing Plantation Group III PT Great Giant Pineapple Lampung Tengah). (*Skripsi*) UIN Raden Intan Lampung.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Martini, T., & Astuti, W. V. Y. (2018). Analisis Strategi Pengelolaan Kualitas Kehidupan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan UD. Zidan Collection Tayu-Pati. *BISNIS: Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam*, 5(1), 191-212.
- Menkumham RI. (2019). *Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 19 Tahun 2019 tentang Syarat dan Tata Cara Pengangkatan, Cuti, Perpindahan, Pemberhentian, dan Perpanjangan Masa Jabatan Notaris*. Jakarta: Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen SDM untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti, S. (2013). Kinerja Petugas Pajak Bumi dan Bangunan di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 10(3), 414–427.
- Sumarsono. 2013. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan. Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Taufik, M. (2018). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Kota Makassar. (Skripsi)*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

Jurnal Aktor

Vol. 2, No. 3, Juni 2023

p-ISSN: 2808-4365, e-ISSN: 2808-5167