



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar Unand.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin Unand.

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO.53 TAHUN 2010
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEJAKSAAN
NEGERI PADANG**

SKRIPSI



**TRI EKA SARI
04940160**

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM REGULER MANDIRI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG 2011**

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO.53
TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA KEJAKSAAN NEGERI PADANG**

SKRIPSI

Disusun Oleh :

TRI EKA SARI

04940160

Program Kekhususan Hukum Administrasi Negara



**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM REGULER MANDIRI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2011**

No. Reg : 040/PK VIII/IV/2010

"bismillahirrohmaniraohim"

Tanpa melupakan mu ya rabbi

Ku sadari betapa besarnya karunia mu

Telah melimpahkan rahmad dan nikmatmu pada ku

Buat ayah dan bunda tercinta

Terimalah karya kecil dari anak mu

Wujud dari terimakasih atas doa dan cucuran keringat mu

Hanya ini yang bisa ku persembahkan untukmu

Tidak lelah yang q ingat tidak letih yang q bayangkan

Tapi kebahagiaan yang ku rasakan

Atas semua kesalahan dan kelalaian

Ini adalah kenyataan

Aku telah menyelesaikan semua rintangan

Bila anda tidak bisa menjadi jalan besar, jadilah pematang

Bila tidak bisa jadi matahari jadilah bintang

Bukan besarnya yang mengukur anda kalah dan menang

Yang penting jadilah wajar dan matang

ABSTRAK

PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEJAKSAAN NEGERI PADANG

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah landasan hukum untuk menjamin PNS dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur Negara yang baik dan benar. Dilingkungan Kejaksaan negeri Padang sendiri sering terjadi pelanggaranber kaitannya dengan pelanggaran disiplin PNS, seperti melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini banyak PNS Kejaksaan yang mangkir dari tugas sebagai penegak hukum, memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat PNS, kecuali untuk kepentingan jabatan, Namun pelanggaran yang sering terjadi adalah sering terlambatnya PNS kejaksaan masuk kantor dan tidak hadir tanpa keterangan pada jam kerja Berdasarkan pada latar belakang tersebut dan banyaknya permasalahan mengenai kedisiplinan PNS. Maka penulis merumuskan permasalahan bagaimana pelaksanaan peraturan Disiplin PNS berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang di Kejaksaan Negeri Padang? bagaimana sanksi yang diterapkan terhadap PNS yang tidak mematuhi peraturan disiplin PNS, berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 di Kejaksaan Negeri Padang? Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin PNS berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 di Kejaksaan Negeri Padang?Metode Penelitian dan Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian adalah yuridis empiris, yaitu pendekatan yang menekankan kepada aspek hukum, berkenaan dengan pokok masalah yang hendak dibahas dikaitkan dengan prakteknya dilapangan sehingga dapat memecahkan suatu masalah dengan mengumpulkan data dan menganalisa. Hasil penelitian dilapangan yang penulis dapatkan adalah bahwa pelaksanaan peraturan disiplin PNS berdasarkan PP No.53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri di kejaksaan negeri padang telah dilaksanakan sejak PP tersebut di berlakukan, sampai saat ini baru satu kasus yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin pegawai yaitu PNS kejaksaan bernama Baron Yulheri yang tidak masuk kerja selama 51 hari kerja, sampai saat penulis membuat tulisan ini kasus tersebut masih diproses. Berkaitan dengan sanksi yang diberikan oleh pihak Kejaksaan Negeri Padang terkait pelanggaran oleh PNS kejaksaan merujuk pada Pasal 7 sampai pada pasal 10 PP No. 53 tahun 2010. Namun menyangkut pelanggaran yang dilakukan oleh Baron Yulheri, penulis memperkirakan berdasarkan ketentuan Pasal 10 angka 3 PP No 53 Tahun 2010, yang bersangkutan akan mendapatkan sanksi pemecatan secara tidak hormat. Sedangkan pada kendala di lapangan dalam konteks penerapan disiplin pegawai negeri dalam ruang lingkup Kejaksaan Negeri Padang penulis melihat hal tersebut karena dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain kurangnya sarana dan prasarana, rendahnya kesadaran dari pada PNS yang bersangkutan, kurangnya perangkat dan peraturan kedisiplinan dan kurangnya pembinaan yang di berikan oleh Kejaksaan Negeri Padang.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia serta petunjuk-Nya kepada penulis, dan tak lupa shalawat beriring salam penulis kirimkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman kebodohan kezaman yang kita rasakan sekarang ini yang penuh ilmu pengetahuan sehingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Program Ekstensi Universitas Andalas Padang. Skripsi ini berjudul ” **PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO.53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEJAKSAAN NEGERI PADANG**”

Dalam penulisan skripsi ini, banyak pihak yang telah membantu memberikan uluran tangannya ikut meluangkan waktu dan pikiran bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ucapan terima kasih khusus penulis haturkan kepada Ayah dan Ibunda, suami dan anak tercinta kakak tersayang serta semua famili atas segala perhatian, dorongan secara moril dan meteril baik sebelum, selama maupun setelah penulisan skripsi ini dilakukan;
2. Bapak Prof. Dr. Yuliandri, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Andalas ;
3. Bapak Apriwal Gusti, SH.MH selaku Ketua Program Ekstensi Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang ;
4. Bapak dan Ibu pembimbing yang telah memberikan masukan yang sangat bernilai kepada penulis ;

5. Bapak dan Ibu penguji yang telah memberikan masukan yang sangat bernilai kepada penulis ;
6. Terima kasih kepada Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan pengetahuan yang berguna untuk dapat terjun kelapangan sesuai dengan keadaan zaman ;
7. Terima kasih kepada seluruh Pegawai Biro Akademik Fakultas Hukum Program Ekstensi Universitas Andalas Padang telah memberikan pelayanan selama penulis menjalankan perkuliahan ;
8. Terima kasih kepada semua karyawan kejaksaan negeri padang yang telah memberikan data dan membantu penulis untuk menuntaskan penulisan skripsi ini

Mengingat keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang penulis miliki, maka penulis sadar bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan dimasa mendatang. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis berharap agar kekurangan ini tidak mengurangi arti dari tulisan ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan yang berarti dan bermanfaat. Amin !

Padang, 4 Mei 2011

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Metode Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	15
1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil.....	15
2. Jenis Pegawai Negeri Sipil.....	18
3. Tugas dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil.....	20
B. Disiplin Pegawai Negeri.....	23
C. Dasar Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	27
D. Tanggung Jawab Pegawai Negeri Sipil.....	29
E. Sanksi-sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil.....	33
F. Badan Pertimbangan Kepegawaian.....	37
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	

berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang.....	42
B. Sanksi yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang.....	58
C. Hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang.....	63

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana telah diamanatkan di dalam peraturan perundang-undangan, aparatur negara dalam meningkatkan kualitas aparatur negara dengan memperbaiki kesejahteraan dan keprofesionalan serta memberlakukan sistem karir berdasarkan prestasi kerja dengan prinsip memberikan penghargaan dan sanksi, maka aparatur negara hendaknya dapat bersikap disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.¹

Pendayagunaan aparatur negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas, efisiensi pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan profesional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan tugas. Undang-Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang – Undang No. 8 Tahun 1974 telah dirubah melalui UU No.43 Tahun 1999 tentang Pegawai Negeri Sipil, dan diatur lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar.

Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri. Dapat di ketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil

¹http://www.lawdescription.com/index.php?option=com_content&view=article&id=71&Itemid=754, diakses 20 November 2010

adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunann nasional.

Sesuai dengan tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah tercantum didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat dicapai melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia. kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung pada kesempurnaan pegawai negeri.²

Dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut di atas diperlukan adanya pegawai negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara,

² Astrid S. Susanto, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta, 1974. Hlm 45

serta abdi masyarakat. Untuk mewujudkan pegawai negeri sebagaimana tersebut di atas maka perlu adanya pembinaan dengan sebaik- aiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. Sistem karir adalah suatu sistem kepegawaian di mana suatu pengangkatan pertama di dasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan di dalam pengembangan selanjutnya yang dapat menjadi pertimbangan adalah masa kerja, kesetiaan, pengabdian serta syarat-syarat objektif lainnya.

Adapun sistem prestasi kerja adalah sistem kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk kenaikan pangkat di dasarkan atas kecakapan dan prestasi kerjayang di capai oleh pegawai.³ Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasidi buktikan secara nyata dan sistem prestasi kerja ini tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

Pegawai negeri bukan saja unsur aparat negara tetapi juga merupakan Abdi Negara dan Abdi Masyarakat yang selalu hidup ditengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan saja di lihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara, tetapi juga di lihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan pegawai negeri sebagai perorangan , maka kepentingan dinaslah yang harus di utamakan.

³ *Ibid*, Astrid S. Susanto, Hlm 64

Pengertian negara yang bersih, kuat dan berwibawa yaitu aparatur yang seluruh tindakannya dapat di pertanggung jawabkan, baik di lihat dari segi moral dan nilai-nilai luhur bangsa maupun dari segi peraturan perundang-undangan serta tidak mengutamakan orientasi kekuasaan yang ada dalam dirinya untuk melayani kepentingan umum dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Hal ini sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut :

“Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian- bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu“.⁴

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas. Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam pasal 12 ayat (2) UU No. 43 tahun 1999 sebagai berikut :

⁴ S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Gunung Agung, Jakarta , 1983. Hlm 42

“Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang Undang”.

Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar benar merupakan Aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang 1945, Negara dan Pemerintah” Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang Undang No.43 tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan Aparatur Negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.⁵

Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum

⁵ *Ibid*, S. Moenir

waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999. Kaitannya dengan kedisiplinan,⁶ Kejaksaan Negeri sebagai lembaga penegak hukum, maka kedisiplinan pegawai sangat penting untuk menciptakan pemerintah yang bersih dan berwibawa. Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka untuk mewujudkan aparatur Pemerintahan yang bersih dan berwibawa, kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan, Pegawai Negeri Sipil sebagai Aparat Pemerintah, abdi negara dan abdi masyarakat harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.⁷

Dilingkungan Kejaksaan negeri Padang sendiri telah mengimplementasi kan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk PNS kejaksaan negeri Padang untuk melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil, dalam hal ini ada Pegawai Negeri Kejaksaan yang mangkir dari tugas sebagai penegak hukum, penyalahgunaan kewenangan, menyalahgunakan barang-

⁶ I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta, 1989, Hlm 30

⁷ *Ibid*, I.G. Wursanto, Hlm 48

barang, uang, atau surat-surat berharga milik Negara, melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara, menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun yang bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, hal ini dapat mengakibatkan kerugian bagi Negara.⁸

Berdasarkan latar belakang tersebut, dimana banyaknya penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil terhadap tugasnya terutama pada kantor Kejaksaan Negeri Padang, untuk itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pegawai negeri sipil terkait dengan disiplin pegawai negeri, karena berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi banyak ditemukan pelanggaran salah satunya banyaknya pegawai negeri sipil yang mangkir selama jam kerja dan beberapa hal lainnya yang berkaitan dengan disiplin. seharusnya pegawai negeri sipil menjadi abdi masyarakat dan suri tauladan, maka dari itu penulis ingin menuangkan disiplin pegawai negeri ini kedalam bentuk penelitian yang berjudul **“PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 53 TAHUN 2010 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEJAKSAAN NEGERI PADANG”**

⁸http://www.kejaksaan.go.id/unit_kejaksaan.php?idu=26&idsu=25&idke=0&hal=1&id=39, diakses 21 November 2010

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang tersebut di atas dan banyaknya permasalahan yang ada mengenai kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil , maka permasalahannya dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang?
2. Bagaimana sanksi yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang?
3. Hambatan apa saja yang timbul dalam pelaksanaan peraturan disiplin Pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri di kejaksaan negeri padang?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses dengan menggunakan metode ilmiah untuk dapat menemukan, mengembangkan serta menguji kebenaran ilmu pengetahuan. Oleh karena itu ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang.

2. Untuk mengetahui sanksi yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang.
3. Untuk mengetahui hambatan yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Secara teoritis

Dalam penelitian ini di harapkan agar hasil penelitian nantinya dapat memberikan ataupun menambah pengetahuan terutama dalam hukum Administrasi Negara mengenai masalah – masalah yang berkaitan dengan UU No. 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010.

2. Secara Praktis

Bagi Pegawai Negeri Sipil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau menambah pengetahuan tentang hal – hal yang berhubungan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana di atur dalam UU No. 43 Tahun 1999.

E. Metode Penelitian

Metode Penelitian yang akan dilakukan dan didapatkan dengan cara :

1. Pendekatan Masalah

Pendekatan yang dilakukan dalam melakukan penelitian adalah yuridis empiris, yaitu pendekatan yang menekankan kepada aspek hukum, berkenaan dengan pokok masalah yang hendak dibahas dikaitkan dengan prakteknya dilapangan sehingga dapat memecahkan suatu masalah dengan mengumpulkan data dan menganalisa.

2. Sumber dan Jenis Data

a. Sumber data didapat dari :

1) *Library Reasearch*

Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mengumpulkan data sekunder melalui studi dokumen, yaitu dengan cara mengumpulkan, mempelajari dan menganalisa teori-teori dan peraturan-peraturan yang berhubungan dengan permasalahan yang akan dibahas. Penelitian Kepustakaan dilakukan di :

- a) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Andalas Padang
- b) Perpustakaan Pusat Universitas Andalas Padang
- c) Buku-buku milik sendiri dan bahan-bahan perkuliahan yang berkaitan.

b. *Field Research*

Dalam melakukan penelitian mengenai disiplin pegawai negeri berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin pegawai Negeri Sipil dilakukan di di kejaksaan negeri Padang.

3. Jenis Data

Data-data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

a. Data Primer

Merupakan data yang diperoleh langsung dilapangan, baik berupa hasil wawancara dengan Kepala Bagian kepegawaian Kejaksaan Negeri Padang dan beberapa orang karyawan kejaksaan negeri Padang, maupun hasil observasi melalui nara sumber, terkait dengan Kejaksaan Negeri Padang.

b. Sumber Data

Yaitu data yang diperoleh melalui penelitian pada beberapa perpustakaan yang terdiri atas :

1) Bahan Hukum primer, yaitu bahan hukum yang mempunyai kekuatan hukum mengikat bagi setiap individu atau masyarakat yang berasal dari peraturan perundang-undangan, dalam hal ini antara lain adalah

a) Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Disiplin Pegawai Negeri

b) Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

c) Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : Kep – 503 /A/J.A/12/2000 Tentang Ketentuan-Ketentuan Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan Republik Indonesia Jaksa Agung Republik Indonesia

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang sangat erat kaitannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa, memahami dan menjelaskan peran hukum primer antara lain: hasil penelitian, teori atau pendapat para ahli.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang dapat memberikan informasi, petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dalam hal ini dapat digunakan kamus-kamus hukum.

c. Lokasi Penelitian

Penelitian ini diadakan di Kota Padang yaitu pada kantor Kejaksaan Negeri Padang, dengan alasan bahwa pada kantor Kejaksaan negeri memiliki jumlah pegawai negeri ada melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri.⁹

d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipergunakan untuk mengumpulkan data ini adalah :

- 1) Studi dokumen, yaitu penelitian dengan cara mengumpulkan data melalui pengamatan buku-buku, literatur yang berhubungan dengan disiplin pegawai negeri, serta peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan bidang yang diteliti.
- 2) Wawancara, yaitu tipe wawancara yang digunakan adalah wawancara dengan Semi terstruktur yang menggunakan pertanyaan-pertanyaan dan pertanyaan tersebut berkembang

⁹<http://202.153.129.35/berita/baca/lt4cc02f07dce49/kualitas-dan-integritas-aparat-kejaksanaan-dinilai-masih-rendah>, diakses 21 November 2010

dengan jalan wawancara, wawancara dilakukan kepada bapak M. Nazip SH bagian kepegawaian kejaksaan negeri padang. pada Kantor Kejaksaan Negeri Padang dan beberapa karyawan lainnya.

e. Teknik Pengolahan dan Analisa Data

1) Pengolahan data

Semua data yang diperoleh baik data primer dan data sekunder kemudian dilakukan pengolahan data melalui proses :

a) *Editing*

Editing merupakan pengeditan seluruh data yang telah terkumpul dan di saring menjadi suatu kumpulan data yang benar-benar dapat di jadikan suatu acuan akurat dalam penarikan kesimpulan nantinya.

b) *Coding*

Coding Merupakan pemberian kode-kode terhadap data-data yang sebelumnya telah diedit sedemikian rupa untuk mempermudah penulisan.

f. Analisa data

Untuk menganalisa data dilakukan dengan cara kualitatif hal ini disebabkan data yang telah diolah tersebut berbentuk uraian kalimat seperti Peraturan Perundang-undangan dan pendapat para ahli dan diuraikan dengan kalimat-kalimat.

g. Sifat Penelitian

Sifat Penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu memberikan gambaran secara objektif suatu keadaan tertentu dalam hal pembahasan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Di dalam masyarakat yang selalu berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang makin penting, meskipun negara Indonesia menuju kepada masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia, tidaklah berarti mengabaikan manusia yang melaksanakan kerja tersebut. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai. Untuk lebih jelasnya akan dikemukakan pendapat beberapa ahli mengenai defenisi pegawai.

A.W. Widjaja berpendapat bahwa, "Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi)."¹⁰

¹⁰ A.W. Widjaja, *Administraasi Kepegawaian*. Rajawali, 2006, hal.113.

Selanjutnya A.W. Widjaja mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.”¹¹

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang no. 43 tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 TAHUN 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pengertian dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu jenis Kepegawaian Negeri di samping anggota TNI dan Anggota POLRI (UU No 43 Th 1999). Pengertian Pegawai Negeri adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta. Dikatakan bahwa pegawai merupakan modal pokok dalam suatu organisasi karena berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada pegawai yang memimpin dalam melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.¹²

¹¹ Ibid, hal.15

¹² <http://id.shvoong.com/social-sciences/sociology/2025013-pengertian-pegawai-negeri-sipil-pns/#ixzz1JmRK3cxY>, diakses 23 Januari 2011

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef yang mengatakan bahwa, "Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta."¹³

Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, "Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan."¹⁴

Dari definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa pegawai sebagai tenaga kerja atau yang menyelenggarakan pekerjaan perlu digerakkan sehingga mereka mempunyai keterampilan dan kemampuan dalam bekerja yang pada akhirnya akan dapat menghasilkan karya-karya yang bermanfaat untuk tercapainya tujuan organisasi. Karena tanpa kemampuan dan keterampilan pegawai sebagai pelaksana pekerjaan maka alat-alat dalam organisasi tersebut akan merupakan benda mati dan waktu yang dipergunakan akan terbuang dengan percuma sehingga pekerjaan tidak efektif.

Dari beberapa definisi pegawai yang telah dikemukakan para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut:

- a) Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh balas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.

¹³ Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung, Jakarta, 1984, hal.5.

¹⁴ Ibid, hal.4.

- b) Pegawai di dalam sistem kerja sama yang sifatnya pamrih.
- c) Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pemberi kerja (majikan).
- d) Kedudukan sebagai penerima kerja itu diperoleh setelah melakukan proses penerimaan.
- e) Akan mendapat saat pemberhentian (pemutusan hubungan kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja).

Pengertian pegawai negeri menurut Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yaitu:

Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negara atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁵

2. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari:

- 1) Pegawai Negeri Sipil
- 2) Anggota Tentara Nasional Indonesia
- 3) Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

¹⁵ Undang-Undang Pokok Kepegawaian No.43 Tahun 1999 Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal (1) huruf a

1) Pegawai negeri sipil pusat

- a) Yang bekerja sama pada departemen, lembaga pemerintah non departemen, kesekretariatan, lembaga tertinggi/tinggi negara, instansi vertikal di daerah-daerah dan kepaniteraan pengadilan.
- b) Yang bekerja pada perusahaan jawatan misalnya perusahaan jawatan kereta api, pegadaian dan lain-lain.
- c) Yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.
- d) Yang berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain seperti perusahaan umum, yayasan dan lainnya.
- e) Yang menyelenggarakan tugas negara lainnya, misalnya hakim pada pengadilan negeri/pengadilan tinggi dan lain-lain.

2) Pegawai negeri sipil daerah

Pegawai Negeri Sipil daerah diangkat dan bekerja pada Pemerintahan Daerah Otonom baik pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

3) Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah

Masih dimungkinkan adanya pegawai negeri sipil lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan pemerintah, misalnya kepala-kepala kelurahan dan pegawai negeri di kantor sesuai dengan UU No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Dari uraian-uraian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa yang menyelenggarakan tugas-tugas negara atau pemerintahan adalah pegawai negeri, karena kedudukan pegawai negeri adalah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, juga pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam proses penyelenggaraan pemerintahan maupun dalam melaksanakan pembangunan nasional.

3. Tugas dan Fungsi Pegawai Negeri Sipil

Pegawai negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Sehubungan dengan kedudukan Pegawai Negeri maka baginya dibebankan kewajiban-kewajiban yang harus dilaksanakan dan sudah tentu di samping kewajiban baginya juga diberikan apa-apa saja yang menjadi hak yang didapat oleh seorang pegawai negeri.

Pada Pasal 4 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian setiap pegawai negeri wajib setia dan taat kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintahan. Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah suatu tekad dan kesanggupan dari seorang pegawai negeri untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara, abdi masyarakat wajib setia dan taat kepada Pancasila, sebagai falsafah dan idiologi negara, kepada UUD

1945, kepada Negara dan Pemerintahan. Biasanya kesetiaan dan ketaatan akan timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itulah seorang Pegawai Negeri Sipil wajib mempelajari dan memahami secara mendalam tentang Pancasila, UUD 1945, Hukum Negara dan Politik Pemerintahan.

Dalam Pasal 5 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 (pasal ini tidak diubah oleh UU No.43 Tahun 1999) Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan setiap pegawai negeri wajib mentaati segala peraturan perundangan yang berlaku dan melaksanakan kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian kesadaran dan tanggung jawab. Pegawai Negeri Sipil adalah pelaksanaan peraturan perundang-undangan, sebab itu maka seorang Pegawai Negeri Sipil wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh anggota masyarakat.

Sejalan dengan itu pegawai negeri sipil berkewajiban memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya kepada pegawai negeri diberikan tugas kedinasan untuk melaksanakan dengan baik. Pada pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu nantinya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Pegawai Negeri Sipil dituntut penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas kedinasan. Tugas lain sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil wajib menyimpan rahasia jabatan dan seorang pegawai negeri dapat

mengemukakan rahasia jabatan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang (Pasal 6 Undang-Undang No.8 Tahun 1974 tidak dicabut oleh UU No.43 Tahun 1999).

Yang dimaksud dengan rahasia jabatan adalah: rencana, kegiatan yang akan, sedang atau telah dilakukan yang dapat mengakibatkan kerugian yang besar atau dapat menimbulkan bahaya, apabila diberitahukan atau diketahui oleh orang yang tidak berhak. rahasia jabatan adalah rahasia mengenai atau ada hubungannya dengan jabatan. rahasia jabatan dapat berupa dokumen tertulis seperti surat, notulen rapat, peta dan dapat juga berupa keputusan lisan dari seorang atasan. Dilihat dari sudut pentingnya, maka rahasia jabatan ditentukan tingkat klasifikasinya seperti:

- a. Sangat rahasia
- b. Rahasia
- c. Konfidensi/Terbatas

Jika ditinjau dari sifatnya maka akan dijumpai rahasia jabatan yang sifat kerahasiannya terbatas pada waktu tertentu dan ada pula rahasia jabatan yang sifat kerahasiannya terus menerus. Apakah suatu rencana kegiatan atau tindakan bersifat rahasia jabatan, dan dirahasiakan kedalam klasifikasi yang mana harus ditentukan dengan tegas oleh pimpinan instansi yang bersangkutan. Biasanya seorang pegawai negeri karena jabatan atau karena pekerjaannya dapat mengetahui jabatan. Bocornya suatu rahasia jabatan dapat menimbulkan kerugian atau bahaya terhadap negara.

Pada umumnya kebocoran rahasia jabatan disebabkan oleh dua hal yaitu: sengaja dibocorkan kepada orang lain atau karena kelalaian atau kurang hati-hatinya pejabat yang bersangkutan, keduanya memberikan akibat yang sama buruknya terhadap negara. Inilah yang memotivasi kenapa seorang pegawai diwajibkan menyimpan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya. Seorang pegawai negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas pejabat yang berwajib atas kuasa undang-undang, demikian juga terhadap bekas pegawai negeri, misalnya atas perintah petugas penyidik dalam rangka penyidikan dan penuntutan tindak pidana korupsi.

B. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pengertian disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahas latin “Disciplina” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.¹⁶

Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah :

“Sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap

¹⁶http://www.ilmumanajemen.com/index.php?option=com_content&view=article&id=134:dk&catid=47:mnpmr&Itemid=29 , diakses 12 Februari 2011

peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat”.¹⁷

Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa :

“Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.”¹⁸

Selanjutnya Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Di samping beberapa pengertian mengenai disiplin pegawai tersebut di atas, A.S. Moenir mengemukakan bahwa :

“Disiplin adalah ketaatan yang sikapnya impersonal, tidak memakai perasan dan tidak memakai perhitungan pamrih atau kepentingan pribadi. Kaitannya dengan kedisiplinan”

Astrid S. Susanto juga mengemukakan sesuai dengan keadaan di dalam setiap organisasi, maka disiplin dapat dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu :

- a. Disiplin yang bersifat positif.
- b. Disiplin yang bersifat negatif.

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat

¹⁷ Djoko Prakoso dan I Ketut Murtika. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Bina Aksara., Hlm. 23

¹⁸ Astrid S. Susanto, *Komunikasi Dalam Teori dan Praktek*, Bina Aksara, Jakarta , 1974

menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif. Disiplin positif merupakan suatu hasil pendidikan, kebiasaan atau tradisi dimana seseorang dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan, adapun disiplin negatif sebagai unsur di dalam sikap patuh yang disebabkan oleh adanya perasaan takut akan hukuman.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut I.S. Levine , adalah sebagai berikut :

“Apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.”¹⁹

Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut :²⁰

- a. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
- b. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
- c. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
- d. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
- e. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Selanjutnya untuk lebih memperjelas arti dan makna disiplin kerja, Alex S. Nitisemito antara lain mengemukakan, bahwa kedisiplinan lebih dapat diartikan

¹⁹ Ibid, Hal 32

²⁰ Ibid, Hal 34

suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Menurut peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :²¹

- a. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
- b. Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
- c. Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- d. Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan atasannya.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar pegawainya dalam

²¹ Prijodarmanto, S. 1992. *Duri dan Mutiara Dalam Kehidupan Perkawinan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT Pradnya Paramita. Hal 7

kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakan.

C. Dasar Hukum Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan adanya suatu perangkat Peraturan Disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Adapun yang menjadi dasar-dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Nomor 8 Tahun 1974, tambahan Lembaran Negara Nomor 3201).
2. Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.
3. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 23/SE/1980, tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 tahun 1980 Tentang Peraturan disiplin pegawai negeri sipil Presiden republik indonesia,

5. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1974 No 8, Tambahan Lembaran Negara No 3041).
6. Keputusan Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara Nomor 02 Tahun 1999 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil yang menjadi Anggota Partai Politik.
7. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri.

Selain beberapa peraturan atau perangkat kebijaksanaan tentang disiplin pegawai negeri sipil tersebut di atas, masih ada peraturan perundang-undangan lain yang mengatur tentang kedisiplinan pegawai negeri sipil, peraturan tersebut adalah :

1. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
3. Keputusan Presiden Nomor 10 Tahun 1974 tentang beberapa Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Sipil dalam Rangka Pendayagunaan Aparatur Negara dan Kesederhanaan Hidup.

Dasar hukum pelaksanaan disiplin Pegawai Negeri tersebut di atas, diharapkan memberikan dukungan atau dorongan agar supaya Pegawai Negeri Sipil bisa melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. namun dasar hukum ini dirasa masih

kurang tanpa didukung oleh sikap dan mental dari para pegawai itu sendiri, oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan para Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana telah dijelaskan di dalam Penjelasan pasal 12 dari UU No. 43 tahun 1999 yaitu bahwa, agar pegawai negeri sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh, yaitu suatu peraturan pembinaan yang berlaku baik bagi pegawai negeri sipil pusat maupun pegawai negeri sipil yang ada di daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat pusat akan berlaku di tingkat daerah, kecuali ditentukan lain. Selain itu perlu dilaksanakan usaha dan pembinaan aparatur negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, fasilitas dan sarana untuk menunjang aparatur negara yang bersih dan berwibawa.

D. Tanggung Jawab Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan pada sifat kedisiplinan pegawai negeri sipil tersebut, maka dapat diartikan bahwa sikap dan tindakan pegawai negeri sipil di dalam dinas harus sesuai dengan sumpah dan jabatan, yaitu untuk memelihara penghargaan dan kepercayaan masyarakat kepada korps pegawai. Dengan melalaikan tugas dan kewajiban berarti mereka harus memberikan pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan kepadanya

Adapun pertanggungjawaban pegawai dapat dibedakan ke dalam 3 (tiga) bagian, yaitu :²²

1. Pertanggungjawaban Kepidanaan

²² *Ibid*, Prijodarmanto, hlm 12

Mengenai pertanggung jawaban pidana bagi pegawai, sebagian beaar diatur di dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yaitu dalam buku II titel XXVIII – Pasal 413 - 437 mengenai kejahatan jabatan dan buku ke III Titel VIII – Pasal 2 552-559 mengenai pelanggaran jabatan. Dalam kalangan administrasi, begitu pula dalam peraturan kepegawaian, seperti Undang-Undang Pensiun keduanya merupakan pelanggaran jabatan. Pelanggaran jabatan ini tidak berarti pelanggaran dari peraturan jabatan, melainkan merupakan perbuatan pidana seperti yang disebut di dalam kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Hanya suatu perbuatan pidana yang termasuk dalam salah satu pasal tersebut adalah suatu pelanggaran jabatan. Suatu perbuatan lain, meskipun ada hubungannya dengan jabatan, tetapi tidak termasuk dalam salah satu pasal tersebut, tidak merupakan suatu pelanggaran jabatan. Selain hal tersebut di atas, didalam buku ke I Title 1 – Pasal 7 KUH Pidana juga disinggung mengenai kejahatan jabatan yang antara lain, bahwa aturan pidana dalam perundang-undangan Indonesia berlaku bagi setiap pejabat yang diluar Indonesia yang melakukan perbuatan pidana. Kejahatan jabatan yang dimaksudkan di atas hanya dapat dilakukan oleh seorang yang mempunyai kedudukan (status) pegawai negeri. unsur pegawai negeri di sini adalah mutlak, hal ini juga sama dengan pelanggaran jabatan yang dimaksudkan.

2. Pertanggung jawaban keuangan / keperdataan

Pertanggung jawaban keuangan atau keperdataan yang dimaksud di sini adalah tanggung jawab pegawai untuk kerugian yang dinilai dengan uang, yang ditimbulkan oleh pegawai tersebut dalam melakukan tugas baik kerugian itu ada

pada pemerintah sendiri maupun ada pada pihak ketiga. Berdasarkan Pasal 74 I.C.W, mengenai masalah pertanggung jawaban keuangan dapat diperinci yaitu, semua pegawai negeri (bukan bendaharawan) yang dalam tugasnya selalu demikian, melakukan perbuatan melawan hukum atau mengabaikan tugas yang mereka harus lakukan, baik secara langsung maupun tidak langsung merugikan negara, diharuskan mengganti kerugian itu.

Tuntutan ganti rugi tersebut, terhadap pegawai negeri yang terjadi karena perbuatan itu dalam sangkut pautnya dengan jabatan sebagai pegawai negeri atau hubungannya dengan negara, sehingga negara menderita kerugian. Adapun tindakan-tindakan yang menyebabkan kerugian bagi negara antara lain dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) kelompok, yaitu :²³

a. Tindakan Perseorangan

Tindakan ini dilakukan oleh pegawai negeri (ada dangkut pautnya dengan jabatan), yang menyebabkan negara menderita kerugian.

b. Tindakan yang menguntungkan pihak lain tindakan ini pada umumnya tidak sengaja, sebab terjadi karena kelalaian / kekhilafan pegawai negeri yang bersangkutan di dalam melakukan tugas.

c. Tindakan yang membebani negara secara berlebihan pengertian berlebihan di sini adalah apabila adanya dua / lebih pilihan untuk melakukan tindakan yang berakibat membebani anggaran belanja negara lebih mahal dari yang semetinya.

d. Tindakan yang merugikan pihak lain

²³ *Ibid*, Prijodarmanto, hlm 32

Yaitu suatu tindakan seorang pegawai negeri, sehingga pihak lain menderita kerugian dan menuntut ganti rugi kepada negara.

- e. Tindakan yang mempermudah kemungkinan timbulnya tindakan pegawai lain.

Suatu tindakan yang misalnya adalah pegawai negeri yang bertugas melakukan pengawasan / pemeriksaan, di mana karena kurang teliti, sehingga berakibat pegawai lain dapat melakukan kecurangan, korupsi, penggelapan dan lain sebagainya, sehingga dapat merugikan negara.

3. Pertanggungjawaban Disiplin Administrasi

Tanggung jawab disipliner atau administratif adalah tanggung jawab Pegawai Negeri yang tidak memenuhi kewajiban di dalam dinasnyanya. Pejabat ditempatkan di bawah disiplin jabatan, pelanggaran jabatan dapat mengakibatkan hukuman jabatan, bahkan pemberhentian (dengan catatan "tidak terhormat") dari jabatan.

Di dalam UU No.43 Tahun 1999, hal ini telah diatur di dalam Pasal 23 ayat (3) a, yaitu :

"Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat, karena melanggar sumpah atau janji Pegawai Negeri Sipil atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil."

Peraturan disiplin adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi, apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan tersebut dilanggar, maka akan mendapat sanksi atau hukuman.

E. Sanksi-Sanksi Dalam Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil

a. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Dalam rangka memelihara kewibawaan pegawai negeri sipil, maka tindakan kepolisian sebagai penyidik terhadap pegawai negeri sipil hendaknya dilakukan dengan tertib dan berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, dalam kaitan ini apabila seorang pegawai negeri sipil diperiksa, ditangkap dan atau ditahan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka melakukan tindak pidana, maka pejabat yang berwajib tersebut secepat mungkin memberitahukan kepada atasan pegawai negeri yang bersangkutan. Adapun pengertian pelanggaran disiplin berdasarkan Pasal 1 huruf (a) UU No.43 Tahun 1943 adalah : setiap ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan peraturan disiplin pegawai negeri sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar kedinasan. Kemudian menurut Pasal 1 huruf (c) dari undang-undang tersebut, disebutkan bahwa yang dimaksud dengan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada pegawai negeri sipil karena melanggar peraturan disiplin pegawai negeri sipil.

Selanjutnya dalam Sesuai dengan Pasal 7, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tentang tingkatan dan jenis hukuman disiplin terhadap pegawai negeri sipil, dilaksanakan secara ketat oleh Kejaksaan Negeri Padang, antara lain :²⁴

a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:

- 1) hukuman disiplin ringan;

²⁴ Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negei

2) hukuman disiplin sedang; dan

3) hukuman disiplin berat.

b. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:

1) teguran lisan;

2) teguran tertulis; dan

3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:

1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;

2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari

1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;

3) pembebasan dari jabatan;

4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan

5) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

b. Pejabat yang Mempunyai Wewenang Menghukum

Sebagaimana telah disampaikan di atas, Pegawai Negeri diangkat oleh Pejabat yang berwenang. Yang dimaksud dengan pejabat yang berwenang baik

mengangkat maupun memberhentikan yang bersifat hukuman, menurut ketentuan dalam Pasal 11 ayat (1) huruf (a – e) UU No.43 Tahun 1999 adalah sebagai berikut:

- 1) Presiden,
- 2) Menteri dan Jaksa Agung,
- 3) Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi atau Tinggi dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.
- 4) Gubernur Kepala Daerah Tingkat I,
- 5) Kepala Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

Kemudian yang disebut dengan Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutif yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya, kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara dan kepentingan Pengadilan.

c. Berlakunya putusan hukuman disiplin

Menurut Surat Edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Nomor 21/SE/1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, pada angka Romawi VIII disebutkan bahwa hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada seorang pegawai negeri sipil mulai berlaku sejak :

- 1) Terhitung mulai tanggal disampaikannya kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan, bagi jenis hukuman disiplin ringan.
- 2) Terhitung mulai tanggal disampaikannya kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan, bagi hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden, Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi /

Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I, kecuali:

- a) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil.
 - b) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.
- 3) Terhitung mulai tanggal keputusan hukuman disiplin ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, bagi jenis hukuman disiplin pembebasan dari jabatan.
- 4) Hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal penyampaian surat keputusan hukuman disiplin, kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan apabila tidak ada keberatan mengenai jenis hukuman disiplin:
- a) Penundaan kenaikan gaji
 - b) Penurunan gaji,
 - c) Penundaan kenaikan pangkat,
 - d) Penurunan pangkat,
 - e) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - f) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- 5) Terhitung mulai tanggal keputusan atas keberatan hukuman disiplin itu ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum atau oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian, apabila ada keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan mengenai jenis hukuman disiplin :

- a) Penundaan kenaikan gaji,
- b) Penurunan gaji,
- c) Penundaan kenaikan pangkat,
- d) Penurunan pangkat,
- e) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil,
- f) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil.
- g) Hari ketiga puluh terhitung mulai tanggal yang ditentukan untuk menyampaikan keputusan hukuman disiplin tersebut, apabila pegawai negeri sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin.

F. Badan Pertimbangan Kepegawaian

Berdasarkan Pasal 23 ayat (02) UU No.43 Tahun 1999, disebutkan bahwa Badan Pertimbangan Kepegawaian yang dibentuk dengan Surat Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980, tertanggal 11 Desember 1980 adalah suatu Badan yang berkedudukan langsung di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Kemudian dalam Pasal 34 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa untuk menjalin kelancaran pembinaan pegawai negeri sipil, dibentuk badan yang bertugas membantu Presiden dalam mengatur dan menyelenggarakan pembinaan pegawai negeri sipil.

Selanjutnya di dalam penjelasan Pasal tersebut disebutkan juga bahwa, tugas badan yang dibentuk adalah membantu Presiden dalam merencanakan, mengatur dan menyelenggarakan administrasi kepegawaian, pendidikan dan latihan jabatan, kesejahteraan menampung dan menyelesaikan masalah-masalah yang berkenaan dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan kepegawaian. Berkaitan dengan hal tersebut di dalam Surat Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 143 Tahun 1998 tentang Badan Administrasi Kepegawaian Negara pada Bagian Ketiga Pasal 6-11 disebutkan antara lain, Sekretariat Utama adalah unsur utama pelaksanaan sebagian tugas dan fungsi BAKN di bidang administrasi umum, berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala.

Kemudian Sekretariat Utama mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi perencanaan dan pembinaan serta pelayanan administrasi untuk menunjang tugas pokok dan fungsi seluruh satuan organisasi di lingkungan BAKN.

Dalam pelaksanaan tugas tersebut, Sekretariat Utama menyelenggarakan fungsi yaitu:

- a. Pembinaan aparatur dan pelayanan administrasi di lingkungan BAKN
- b. Koordinasi perencanaan program kerja BAKN.
- c. Menyelenggarakan dan mengelola kepegawaian.
- d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

Dengan demikian bidang pembinaan adalah unsur pelaksanaan sebagian tugas dan fungsi BAKN, yang bertugas menyelenggarakan perencanaan,

pembinaan, pengembangan sistem, pertimbangan huku, serta perumusan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian.

Adapun dalam peleksananya tugas bidang pembinaan menyelenggarakan fungsi :

- a. Menyiapkan rencana pembinaan dan pengembangan sistem kepegawaian.
- b. Menyiapkan pemberian pertimbangan, pengelolaan, dan penyusunan jabatan struktural dan fungsional.
- c. Menyiapkan rancangan peraturan dan petunjuk teknis hukum dan perundang-undangan di bidang kepegawaian.
- d. Pemberian pertimbangan dan penetapan masalah kepegawaian, kedudukan hukum serta kewajiban dan hak pegawai.
- e. Menyiapkan perencanaan, koordinasi, penyelenggaraan dan pengembangan pendidikan dan latihan di bidang kepegawaian dengan instansi pemerintah.
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala.

Badan Administrasi Kepegawaian yang selanjutnya disingkat BAKN, adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) mempunyai tugas pokok membantu Presiden dalam menyempurnakan, memelihara, membina, dan mengembangkan administrasi negara di bidang kepegawaian untuk menjamin kelancaran jalannya pemerintah yang bersih dan berwibawa dalam melaksanakan pembangunan nasional. Melihat hal-hal tersebut, maka Badan Administrasi Kepegawaian Negara (BAKN) mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat berat, apalagi di zaman seperti sekarang ini, bahwa pegawai negeri sipil dituntut untuk dapat memberikan hal

yang terbaik bagi masyarakat, maka badan tersebut harus dapat bermanfaat sebesar-besarnya dalam upaya membantu Presiden untuk menyelenggarakan pembinaan atau sebagai bagian pertimbangan pegawai negeri sipil.

a. Tugas Pokok Badan Pertimbangan Kepegawaian

Adapun tugas pokok Badan Pertimbangan Kepegawaian sebagaimana telah dituangkan di dalam angka 2 (dua) Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 adalah sebagai berikut :

- 1) Memeriksa dan mengambil keputusan mengenai keberatan hukuman disiplin:
 - a) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
 - b) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Golongan ruang IV / a ke bawah.
- 2) Memberikan pertimbangan kepada Presiden mengenai usul menjatuhkan hukuman disiplin berupa :
 - a) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil yang berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV / b ke atas.
 - b) Pembebasan jabatan bagi pejabat eselon I yang diajukan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi / Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen.

b. Susunan Organisasi Badan Pertimbangan Kepegawaian

Seperti lembaga atau organisasi lainnya, dan dalam rangka untuk mempermudah serta memperlancar kerja para pegawai, maka Badan Pertimbangan Kepegawaian ini mempunyai susunan organisasi kepegawaian. Kemudian sesuai dengan ketentuan angka 3 (tiga) Surat Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980, maka susunan organisasi Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah sebagai berikut :

- 1) Menteri Negara Penerbitan Aparatur Negara sebagai Ketua merangkap Anggota.
- 2) Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara sebagai Sekretaris merangkap Anggota.
- 3) Sekretaris Kabinet sebagai anggota.
- 4) Direktur Jendral Hukum dan Perundang-undangan Departemen Kehakiman sebagai anggota.
- 5) Jaksa Agung Muda Bidang Pembinaan pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia sebagai anggota.
- 6) Direktur Jendral Pemerintahan Umum dan Otonomi Daerah (Dirjen PUOD) pada Departemen Dalam Negeri sebagai anggota.
- 7) Ketua Pengurus Pusat KORPRI sebagai anggota.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Di Kejaksaan Negeri Padang

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan dilapangan tentang pelaksanaan peraturan disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri di Kejaksaan Negeri Padang telah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut di berlakukan namun sebelum penulis membahas mengenai pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 tersebut, penulis ingin membahas mengenai Kejaksaan Negeri Padang terlebih dahulu.

Berdasarkan Surat Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia No. KEP-035/J.A/3/1992, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia, di dalam Pasal 1 dinyatakan bahwa, Kejaksaan adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara terutama di bidang penuntutan dalam tata susunan kekuasaan badan-badan hukum dan keadilan.²⁵ Kemudian dalam Pasal 2 disebutkan bahwa, tugas pokok Kejaksaan adalah melaksanakan kekuasaan negara di bidang dan tugas-tugas lain berdasarkan pada peraturan

²⁵ <http://www.docstoc.com/docs/22044043/Pola-Pembinaan-Sumber-Daya-Manusia-Kejaksaan-RI>, diakses 12 februari 2011

perundang-undangan serta turut menyelenggarakan sebagian tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang hukum.²⁶

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi kejaksaan dituntut mampu mewujudkan kepastian hukum, ketertiban hukum, keadilan dan kebenaran hukum, mengindahkan norma-norma keagamaan, kesopanan dan kesusilaan serta wajib menggali nilai-nilai kemanusiaan, hukum dan keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Berkaitan dengan peningkatan kedisiplinan pegawai negeri sipil, maka dalam melaksanakan kegiatan suatu organisasi administrasi pemerintah pada umumnya, atasan mempunyai beban berat untuk melakukan pengawasan terhadap bawahannya, hal ini sebagaimana telah dirumuskan didalam pasal 411 Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor 035 hal.46 Tahun 1997 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia yang menyatakan bahwa, Jaksa Agung Muda Pengawasan mempunyai tugas dan wewenang melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas rutin dan pembangunan semua unsur Kejaksaan agar berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, rencana kerja, program kerja Kejaksaan serta kebijaksanaan yang ditetapkan oleh jaksa Agung.

Berdasarkan hasil penelitian tentang pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 di bagian kepegawaian dan selanjutnya untuk pelaksanaan khususnya dilingkungan Kejaksaan telah diatur dalam petunjuk pelaksanaan No.001/6/1983 tentang ketentuan-ketentuan penyelenggaraan pengawasan

²⁶ *Ibid*

Kejaksaan Republik Indonesia.

Adapun kegiatan-kegiatan pengawasan adalah sebagai berikut :²⁷

1. Dilakukan pengamatan terhadap pelaksanaan tugas semua unsur serta setiap perilaku pegawai negeri sipil.
2. Mengadakan penelitian dengan cermat dan seksama terhadap pelaksanaan tugas semua unsur kebijaksanaan serta setiap perilaku pegawai kejaksaan.
3. Dengan menguji dan menggunakan tolak ukur tertentu terhadap pelaksanaan tugas semua unsur kejaksaan serta sikap perilaku pegawai kejaksaan.
4. Mengadakan evaluasi semua kegiatan pelaksanaan tugas.
5. Mengadakan bimbingan yaitu dengan cara pengarahan, petunjuk dan penjelasan mengenai pelaksanaan tugas.
6. Mengadakan penertiban yaitu kegiatan mengatur, menata dan memperbaiki serta menyempurnakan pelaksanaan tugas semua unsur Kejaksaan.
7. Pengusutan yaitu suatu kegiatan untuk menyelidiki perbuatan pegawai Kejaksaan yang di duga melakukan kegiatan tercela.
8. Mengadakan pemeriksaan mengungkap kebenaran perbuatan yang di duga menyimpang yang di tuang ke dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
9. Mengadakan suatu tindakan penjatuhan hukuman disiplin dan atau hukuman yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.
10. Mengadakan kegiatan pengamatan dan pengecekan kembali pelaksanaan tindak lanjut pengawasan oleh semua unsur kejaksaan.

Terdapat beberapa kriteria mengenai Larangan terhadap Pegawai Negeri

²⁷ Wawancara dengan Bapak Nazip SH bagian kepegawaian Kejaksaan Negeri padang, pada tanggal 23 januari 2011

Sipil bedasarkan Pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negei, yaitu :²⁸

1. Menyalahgunakan wewenang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut pegawai negeri sipil
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan pegawai negeri sipil lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:

²⁸ Pasal 4 Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri

- a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/ata
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada pegawai negeri sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
15. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
 - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/ata
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada pegawai negeri sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

Pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Negeri Padang, di lakukan dengan cara atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu dengan cara :

- a. Melakukan pengawasan melekat sebagai upaya pengawasan preventif, untuk mencegah hal – hal yang melanggar disiplin, yaitu dengan cara pengawasan secara langsung dari pimpinan yang berada di atasnya.
- b. Pengawasan fungsional yaitu suatu pengawasan yang dilakukan oleh aparat pengawas secara fungsional baik intern maupun ekstern, yang dilaksanakan terhadap pelaksanaan tugas kepegawaian.

- c. Pengawasan yang di lakukan dengan cara melakukan inspeksi umum yaitu melaksanakan pemeriksaan semua bidang kerja yang telah di susun dalam tahun kerja.
- d. Inspeksi pimpinan yaitu inspeksi yang dilakukan oleh Jaksa Agung Muda, pengawasan terhadap tugas dari pimpinan kejaksaan.
- e. Melakukan inspeksi khusus yaitu melakukan pemeriksaan andai terjadi penyimpangan atau perbuatan – perbuatan tercela dari pegawai kejaksaan.

Pada prinsipnya Pengawasan Atasan Langsung yang di laksanakan dengan menjalankan pengawasan melekat merupakan fungsi manajemen seorang pimpinan yang harus dilakukan di samping perencanaan dan pelaksanaan.

Pengawasan melekat di maksudkan agar tujuan dan sasaran kegiatan administrasi pemerintahan dapat tercapai secara berdaya guna dan berhasil guna serta dilaksanakan sesuai dengan bidang tugas masing-masing.

Dalam melakukan Pengawasan Melekat, Kejaksaan Negeri Padang telah melakukan sesuai dengan aturan yang berlaku yaitu berdasarkan Instruksi Presiden No.15 Tahun 1983 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan, sedangkan petunjuk pelaksanaannya telah dikeluarkan Instruksi Presiden No.1 Tahun 1989.

Adapun sasaran pengawasan melekat berdasarkan pada Instruksi presiden tersebut adalah :

1. Meningkatkan kedisiplinan pegawai serta prestasi kerja serta pencapaian pelaksanaan tugas.
2. Menekan sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang.

3. Mengurangi kebocoran serta pemborosan keuangan negara dan segala bentuk penyimpangan lainnya.
4. Mempercepat penyelesaian permasalahan dan meningkatkan pelayanan masyarakat.
5. Mempercepat pengurusan kepegawaian sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Selain dari pada itu, pemeriksaan adalah salah satu cara atau bentuk pengawasan dengan jalan mengamati, mencatat, menyelidiki, dan menelaah secara cermat serta mengkaji segala informasi yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai negeri.

Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan pegawai di lingkungan Kejaksaan Negeri, absensi juga merupakan hal yang penting, oleh karena itu dalam pelaksanaan absensi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Padang di adakan dua kali yaitu pagi hari yang diadakan jam 07.00 WIB dan pada waktu siang hari yang dilakukan pada jam 16.00 WIB. Dengan diadakan absensi satu hari 2 (dua) kali ini diharapkan para pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik dan selalu siap ditempat, dengan itu pula kedisiplinan pegawai akan terwujud.

Kasus Pelanggaran Pada Kejaksaan Negeri

Berdasarkan hasil penelitian penulis dilapangan mengenai Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Di Kejaksaan Negeri Padang,

penulis menemukan hanya satu kasus tentang pelanggaran disiplin pegawai negeri sejak Peraturan Pemerintah No. 53 tersebut di undangkan.²⁹

Kejaksaan Negeri Padang terletak di Jl. Gajah Mada No.22 Padang, dan dikepalai oleh Said Achmad, SH, jumlah pegawai negeri sipil pada kantor kejaksaan negeri padang adalah berjumlah 60 (enam puluh) orang. Dalam upaya peningkatan disiplin pegawai negeri sipil dilingkungan kejaksaan negeri padang beserta koordinasi dengan kejaksaan tinggi propinsi Sumatera Barat, maka pada setiap bulannya akan dilakukan pelaporan yang dinamakan dengan laporan bulanan.

Pada laporan bulanan tersebut terdapat hasil dan rapor kinerja dari pegawai negeri sipil dilingkungan kejaksaan negeri Laporan tersebut langsung diserahkan pada kejaksaan tinggi propinsi sumatera barat. Laporan tersebut akan di proses oleh kejaksaan tinggi, dan didalam laporan tersebut akan terlihat bagaimana kinerja dari pegawai negeri sipil pada kantor kejaksaan negeri padang, apabila didalam laporan tersebut terdapat salah seorang pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang tertera pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri, pelanggaran-pelanggaran tersebut adalah :

1. Penyalahgunakan kewewenangan yang dilakukan oleh oknum Pegawai Negeri Sipil Kantor Kejaksaan Negeri Padang
2. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;

²⁹ Wawancara dengan Bapak Nazip, S.H bagian Kepegawaian Kejaksaan Negeri Padang, pada tanggal 23 Januari 2011

3. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah yang dilakukan oleh oknum Pegawai Negeri Sipil Kantor Kejaksaan Negeri Padang;
4. Melakukan praktek-praktek kolusi dan sejenisnya
5. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
6. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
7. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
8. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
9. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut pegawai negeri sipil
 - c. Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan pegawai negeri sipil lain; dan/atau
 - d. Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
10. Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat

dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

11. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a. Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
- b. Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye
- c. Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada pegawai negeri sipil dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
- d. Melakukan hal-hal yang dilarang oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri

Namun berdasarkan data yang penulis dapatkan di lapangan, ada beberapa pelaporan yang bermasalah, masih ada beberapa Pegawai negeri sipil Kantor Kejaksaan Negeri Padang yang melakukan pelanggaran-pelanggaran yang dikategorikan pelanggaran ringan, seperti : terlambat masuk kantor, pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditetapkan sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Sejak Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin

Pegawai Negeri diberlakukan sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri, hanya ada satu kasus yang dikategorikan sebagai pelanggaran berat terhadap disiplin pegawai negeri sipil,

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri, yang dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin berat adalah:

1. Menyalahgunakan wewenang menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain
2. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
3. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
4. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
7. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya
8. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
9. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
10. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara,;

11. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.

Sejauh ini, sejak Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diberlakukan, hanya ada satu kasus yang terjadi, kasus tersebut adalah kasus pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dikategorikan pelanggaran berat, karena bertentangan dengan Pasal 10 Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu tidak masuknya seorang Pegawai Negeri Sipil tanpa alasan yang jelas.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010, pada Pasal 8 angka 9 ketentuan tentang pelanggaran pegawai negeri sipil yang tidak masuk kerja pada hari kerja maka akan diatur dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja selama 5 s/d 15 (lima sampai dengan lima belas) hari kerja tanpa alasan yang sah, maka Pegawai Negeri Sipil tersebut akan dikenai sanksi hukuman disiplin ringan, yaitu :
 - a. Teguran lisan : 5 (lima) hari
 - b. Teguran tertulis : 6 s/d 10 (enam sampai dengan sepuluh) hari
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis : 11 s/d 15 (sebelas sampai dengan lima belas) hari.
2. Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja selama 16 s/d 30 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai sanksi hukuman *disiplin sedang*:

- a. Penundaan KGB : 16 s/d 20 (enam belas sampai dengan dua puluh) hari
 - b. Penundaan kenaikan pangkat : 21 s/d 25 (dua puluh satu sampai dengan dua puluh lima) hari
 - c. Penurunan pangkat paling lama 1 tahun : 26 s/d 30 (dua puluh enam sampai dengan tiga puluh) hari.
3. Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja selama 31 s/d 45 hari kerja tanpa alasan yang sah dikenai sanksi hukuman *disiplin berat* :
- a. Penurunan pangkat paling lama 3 tahun : 31 s/d 35 (tiga puluh satu sampai dengan tiga puluh lima) hari
 - b. Penurunan jabatan : 36 s/d 40 (tiga puluh enam sampai dengan empat puluh) hari
 - c. Pembebasan Jabatan : 41 s/d 45 (empat puluh satu sampai dengan empat puluh lima) hari
4. Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat : 46 (empat puluh enam) hari atau lebih.

Kasus tersebut terkait dengan Pegawai Kejaksaan yang tidak masuk kantor selama bulan Juni 2010 oleh seorang Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan yang bernama Baron Yulheri, bagian Tata Usaha. Baron Yulheri tidak masuk kantor selama 13 (tiga belas) hari kerja Pada Bulan Juni, sehingga hal tersebut terlihat pada pelaporan bulanan yang diberikan kepada Kejaksaan Tinggi Propinsi Sumatera Barat. Laporan tersebut ditindak lanjuti oleh pihak Kejaksaan Tinggi Propinsi Sumatera Barat, dengan melakukan pemeriksaan data terhadap Baron Yulheri untuk mengetahui apa alasan Baron Yulheri selaku Pegawai Negeri Sipil

Kejaksaan Negeri Padang tidak masuk kerja pada hari kerja. Hal ini jelas bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku terutama pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pada Bulan Juni 2010, Baron Yulheri tidak masuk kantor selama 13 (tiga belas) hari kerja yaitu tanggal 4, 7, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 23, 26, 27, 28, dan 29, dan Bulan Agustus 2010 (sampai dengan tanggal 23 Agustus 2010) yang bersangkutan tidak masuk kantor selama 16 (enam belas) hari kerja yaitu tanggal 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, dan 24, sehingga Baron Yulheri melakukan pelanggaran disiplin pegawai Negeri Sipil selama 51 (lima puluh satu) hari.

Pihak Kejaksaan Tinggi, melakukan pemeriksaan lebih lanjut karena sudah mendapatkan laporan dari pihak Kejaksaan Negeri Padang bahwa Baron Yulheri telah melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat yang mana secara berturut-turut tidak masuk kerja selama 51 (lima puluh satu) hari dalam 3 (tiga) bulan. Dalam hal ini yang berhak memproses kasus tersebut adalah Kejaksaan Tinggi. Kasus tersebut masih di proses oleh Kejaksaan. Berikut penulis lampirkan Hasil Pemeriksaan yang penulis dapatkan dari Kantor Kejaksaan Negeri:³⁰

1. Sejak tanggal 04 Juni 2010 sampai dengan tanggal 23 Agustus, terlapor Sdr. Baron Yulheri tidak masuk kantor tanpa keterangan yang sah selama 51 (lima puluh satu) hari kerja dengan rincian:
 - a. Bulan Juni 2010, yang bersangkutan tidak masuk kantor selama 13

³⁰ Laporan hasil pemeriksaan An. Terlapor Sdr. Baron Yulheri, Tata Usaha Pada Kejaksaan Negeri Padang

- (tiga belas) hari kerja yaitu tanggal 4, 7, 14, 15, 17, 18, 21, 22, 23, 26, 27, 28, dan 29
- b. Bulan Juli 2010, yang bersangkutan tidak masuk kantor selama 22 (dua puluh dua hari) yaitu tanggal, 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21, 22, 23, 26, 27, 29, dan 30 .
 - c. Bulan Agustus 2010 (sampai dengan tanggal 23 agustus 2010) yang bersangkutan tidak masuk kantor selama 16 (enam belas) hari kerja yaitu tanggal 2, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 19, 20, 23, dan 24
2. Sampai dengan laporan ini dibuat, terlapor Sdr. Baron Yulheri juga belum masuk kantor sehingga yang bersangkutan tidak masuk kantor selama lebih dari 51 hari (lima puluh satu hari)
 3. Terhadap terlapor Sdr. Baron Yulheri belum dapat dilakukan pemeriksaan karena keberadaannya tidak diketahui secara jelas, yang bersangkutan sudah dipanggil melalui atasannya langsung (Kepala Kejaksaan Negeri) dan ternyata yang bersangkutan beserta keluarganya sudah tidak tinggal di alamatnya, antara terlapor dan atasannya sampai saat ini tidak ada komunikasi mengenai alasan yang bersangkutan tidak masuk kantor.
 4. Walaupun terhadap terlapor Sdr. Baron Yulheri belum dapat dilakukan pemeriksaan kasusnya dapat ditindak lanjuti karena sudah didukung oleh saksi-saksi dan barang bukti yang kuat bahwa yang bersangkutan telah melakukan perbuatan tercela berupa tidak masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja lebih dari 51 (lima puluh satu) hari kerja.

Dalam proses pemeriksaan yang dilakukan oleh pihak Kejaksaan Tinggi Propinsi Sumatera Barat terhadap kasus Baron Yulheri salah seorang Pegawai Negeri Sipil Madya Darma Tata Usaha Kejaksaan negeri Padang, maka Kajati memerintahkan kepada Bagian Pengawasan kejaksaan tinggi Sumatra barat untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan, berdasarkan laporan yang penulis lampirkan diatas, sampai saat tulisan ini penulis buat, Baron Yulheri masih belum memenuhi panggilan oleh Kejaksaan tinggi Propinsi Sumatera Barat karena pihak Kejaksaan Negeri tidak tahu keberadaan Baron Yulheri pada saat ini

Berdasarkan hal tersebut terhadap Terlapor Sdr. Baron Yulheri, Madya Darma, Tata Usaha Kejaksaan Kota Padang terbukti melakukan pelanggaran Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dan menyarankan agar dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Pasal 7 ayat (4) huruf d Jo Pasal 10 angka 9 huruf d Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Yang berbunyi:

Pasal 10

9. *“masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:*
 - a. *penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;*
 - b. *pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;*

- c. *pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan*
- d. *pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih"*

Sejauh ini berdasarkan penelitian penulis di lapangan, sejauh ini sejak Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di undangkan, hanya baru ada satu kasus mengenai Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Penulis menyimpulkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri telah di implementasikan dengan baik oleh Kejaksaan Negeri Padang.

B. Sanksi Yang Diterapkan Terhadap Pegawai Negeri Sipil Yang Tidak Mematuhi Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang

Berdasarkan Hasil Penelitian Penulis di lapangan, didalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 5 menyatakan pegawai negeri sipil yang tidak menaati ketentuan dijatuhi hukuman disiplin, tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.³¹

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Sesuai dengan Pasal 7, Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil tentang tingkatan dan jenis hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil, dilaksanakan secara ketat oleh Kejaksaan Negeri Padang, antara lain :³²

- a. Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - 1) Hukuman disiplin ringan;
 - 2) Hukuman disiplin sedang; dan
 - 3) Hukuman disiplin berat.
- b. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:
 - 1) Teguran lisan;
 - 2) Teguran tertulis; dan
 - 3) Teryataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- d. Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari
 - 1) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) Pembebasan dari jabatan;
 - 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil; dan
 - 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan pengamatan penulis pada kasus pelanggaran disiplin pegawai Negeri sipil yang dilakukan oleh oknum kejaksaan negeri padang yang bernama Baron Yulheri, dapat dikategorikan sebagai pelanggaran disiplin berat, kaena sejak bulan Juni sampai dengan Agustus tahun 2010 secara berturut-turut tidak

³² Pasal 7 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negei

masuk kerja selama 51 hari tanpa adanya keterangan dan alasan yang jelas dari yang bersangkutan.

Bagaimana dengan hukuman yang diberikan oleh pihak Kejaksaan tinggi kepada Baron Yulheri, apabila kita melihat dari Peraturan Perundang-Undangan terutama pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri, kita dapat melihat bahwa hukuman disiplin berat Sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (4) tentang pelanggaran disiplin hukum sedang Kejaksaan Negeri Padang didalam pelaksanaannya juga membuat peraturan yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, hukuman disiplin berat dapat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:³³

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila dan undang- undang dasar 1945
2. Mentaati segala ketentuan peraturan perundang undangan
3. Melaksanakan tugas kedinasan yang di percayakan kepada PNS dengan penuh panuh pengabdian, keadaran, dan tanggung jawab
4. Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah, dan martabat PNS
5. Mengutamakan kepentingan Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang,dan/ atau golongan
6. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan
7. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara
8. Melaporkan dengan segera kepada atasanya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan,dan materil
9. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja
10. Mencapai sasaran kerja pegawai yang di tetapkan

³³ Pasal 7 ayat (4) Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010

11. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik baiknya
12. Memberikan pelayanan sebaik – baiknya kepada masyarakat
13. Menaati peraturan kedinasan yang di tetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Didalam Pasal 14 terdapat pengaturan Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan dilapangan maka, mengenai sanksi yang akan diberikan kepada Baron Yulheri terlebih dahulu dipertimbangkan oleh Pihak Kejaksaan Tinggi, dan tidak boleh bertentangan dengan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jika kita melihat secara materil, didalam pasal 10 angka 9 terdapat pengaturan mengenai ketentuan jam kerja pegawai negeri sipil, dimana seorang pegawai negeri sipil masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupa:

1. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
2. Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;

3. Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih”

Dapat kita lihat pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, menyatakan dengan tegas bahwa pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berupa tidak masuk kerja pada hari kerja selama 46 (empat puluh enam) hari tanpa adanya keterangan dan alasan yang sah maka akan mendapatkan hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Penulis berpendapat bahwa kasus pelanggaran disiplin Pegawai negeri sipil kejaksaana negeri padang Baron Yulheri akan diberikan sanksi berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil, karena telah melakukan pelanggaran disiplin tidak masuk kerja pada hari kerja selama 51 hari dengan tanpa adanya alasan dan keterangan yang jelas dari Baron yulheri sendiri, sesuai dengan Pasal 10 angka 9, Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Tetapi sampai tulisan ini penulis tulis, belum ada putusan yang dikeluarkan oleh Kejaksaan Agung mengenai kasus tersebut.

C. Hambatan Yang Timbul Dalam Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Di Kejaksaan Negeri Padang

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian Kejaksaan Negeri Padang, maka hambatan – hambatan yang ada dalam melaksanakan kedisiplinan pegawai adalah hal – hal yang bersifat teknis diantaranya adalah :

- a. Kurangnya sarana dan prasarana. Dengan suatu peralatan yang kurang memadai dapat menghambat lancarnya kegiatan atau pegawai dalam melakukan pekerjaannya.³⁴

Contoh : keterbatasan jumlah komputer dan laptop dalam pengerjaan tugas harian merupakan hambatan dalam pelaksanaan tugas, dan dapat mengakibatkan menurunnya kinerja, dikarenakan harus mengantri terlebih dahulu.

- b. Masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya ketelambatan masuk kerja.
- c. Kurangnya perangkat peraturan kedisiplinan, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi pada setiap pelanggaran kedisiplinan.
- d. Kurangnya sistem pengawasan, perangkat pengawasan dan upaya tindak lanjut yang kurang akan dapat membuka peluang pegawai untuk melakukan berbagai pelanggaran.

³⁴ Wawancara dengan Bapak Nazip, S.H bagian Kepegawaian Kejaksaan Negeri Padang, pada tanggal 29 Januari 2011

- e. Setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkilah untuk dibina secara administratif.

Hal – hal tersebut di atas merupakan hambatan yang ada dalam melaksanakan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil yang ada di lingkungan Kejaksaan Negeri Padang. Dengan memahami arti pentingnya kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dalam pembangunan, terutama pada lingkungan Kejaksaan, kiranya menjadi kewajiban Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan kedisiplinan yaitu melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, dengan demikian kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil akan dapat tercapai.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Negeri Padang telah dilaksanakan sejak pelaksanaan peraturan tersebut diberlakukan.
2. Berdasarkan Pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja, dan pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih., sanksi yang diterapkan terhadap pegawai di kejaksaan negeri tersebut dipertimbangkan oleh pihak kejaksaan agung

Republik Indonesia.

3. Hambatan – hambatan yang ada dalam pelaksanaan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Negeri Padang antara lain adalah kurangnya fasilitas serta sarana dan prasarana, masih rendahnya kesadaran pegawai untuk berbuat dan bersikap disiplin dalam pelaksanaan tugas misalnya keterlambatan masuk kerja, kurangnya perangkat peraturan disiplin, misalnya kurang tegasnya pimpinan dalam menjatuhkan sanksi, kurangnya sistem pengawasan, setiap pelanggaran disiplin pegawai selalu berkalah untuk di bina.

B. Saran –Saran

1. Hendaknya Peraturan pemerintah No. 53 tahun 2010 ini disosialisasikan untuk Pembangunan aparatur pemerintahan diarahkan untuk menciptakan aparatur yang lebih efisien, bersih dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas umum dan pembangunan dengan sebaik – baiknya. Dalam hubungan ini kemampuan serta sikap disiplin perlu ditingkatkan.
2. Hendaknya ada pembinaan Pegawai Negeri Sipil pada kejaksaan negeri Padang dalam upaya peningkatan kedisiplinan sebab dengan melakukan pembinaan di harapkan dapat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku pegawai.
3. Hendaknya ada ketegasan dari pihak Kejaksaan Tinggi dan Kejaksaan Negeri dalam pemberian sanksi kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin pegawai negeri, baik pelanggaran

disiplin ringan, pelanggaran disiplin sedang dan pelanggaran disiplin berat sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Rozali. 1986. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta : CV Rajawali.
- B. Sarwoko dan S. Retno. 1976. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian*. Semarang :
Fakultas Ilmu Pendidikan IKIP Semarang.
- Djoko Prakoso dan I Ketut Murtika. 1987. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta :
Bina Aksara.
- Indroharto. 2000. *Usaha Memahami UU Tentang Peradilan Tata Usaha Negara*.
Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Nainggolan. 1983. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT. Indra. Moleong,
Lexy J. 1988. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja
Rosdakarya.
- Mahfud MD, *konstitusi dan hukum dalam kontroversi isu*, PT. RajaGrafindo Persada,
Jakarta, 2009
- Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*.
Terjemahan : Tjetjep Rohendi Rohidi. Jakarta : Penerbit UI.
- Prijodarmanto, S. 1992. *Duri dan Mutiara Dalam Kehidupan Perkawinan Pegawai
Negeri Sipil*. Jakarta : PT Pradnya Paramita.
- 1992. *Sengketa Kepegawaian Sebagai Bagian dari Sengketa TUN*. Jakarta :
Pradnya Paramita.

Sastra Djatmika dan Marsono. 1974. *Hukum Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Djambatan.

Saleh, K. Wantjik. 1980. *PP No. 30 Tahun 1980 Tentang Pegawai Negeri Sipil dan PP No. 6 Tahun 1974 Tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

----- 1984a. *PP. No. 10 Tahun 1979 dan SE BAKN No. 02/ SH/ 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dan PP. No. 1979 dan SE BAKN No. 03/ SE/ 1980 Tentang Daftar Urut Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : Ghalia Indonesia.

Soemitro, Ronny Hanitijo. 1982. *Metodologi Penelitian Hukum*. Semarang : Ghalia Indonesia.

Sutrisno, H. 1983. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.

Sughandi, R. 1981. *KUHP dan Penjelasannya*. Surabaya : Usaha Nasional.

S.P. Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Triatmodjo, Sudibyo. 1983. *Hukum KepegawPaian Mengenai Kedudukan Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta :Ghalia Indonesia.

Victoria, H. 1994. *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta : PT Rineka Cipta.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. 2005. *PP No. 30/1980 Tentang Disiplin Pegawai Negeri*. [http : // www. BPKP. com](http://www.BPKP.com). (20 Maret 2006).

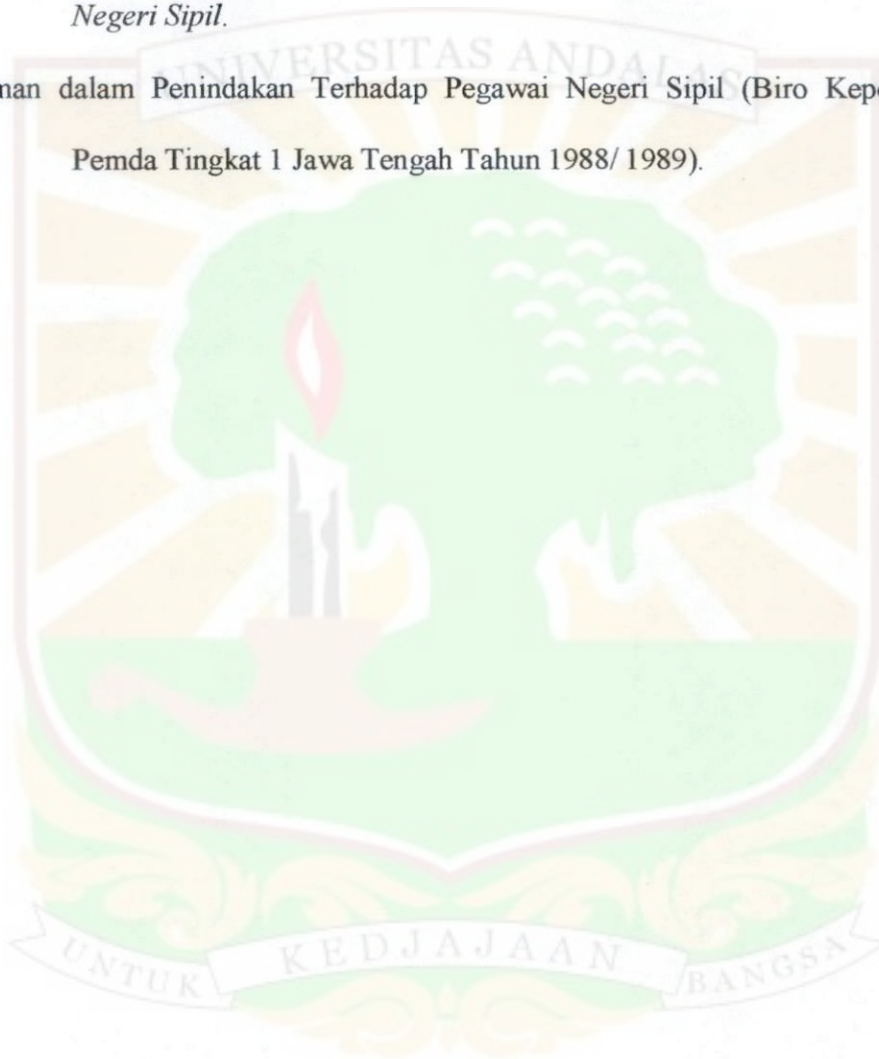
Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 *Tentang Pokok-pokok Kepegawaian* jo.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *Tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974.*

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional.*

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 *Tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.*

Pedoman dalam Penindakan Terhadap Pegawai Negeri Sipil (Biro Kepegawaian Pemda Tingkat 1 Jawa Tengah Tahun 1988/ 1989).



KEJAKSAAN TINGGI SUMATERA BARAT PADANG

Nomor : R-1888/N.3/Hkt/09/2010.
Sifat : Rahasia.
Lampiran : 1(satu) bundel.
Perihal : Laporan Hasil Pemeriksaan An. Terlapor
Sdr. BARON YULHERI, Tata Usaha pada
Kejaksaan Negeri Padang.

Padang,01 September 2010

KEPADA YTH ;

JAKSA AGUNG MUDA PENGAWASAN
KEJAKSAAN AGUNG R.I.

Di-

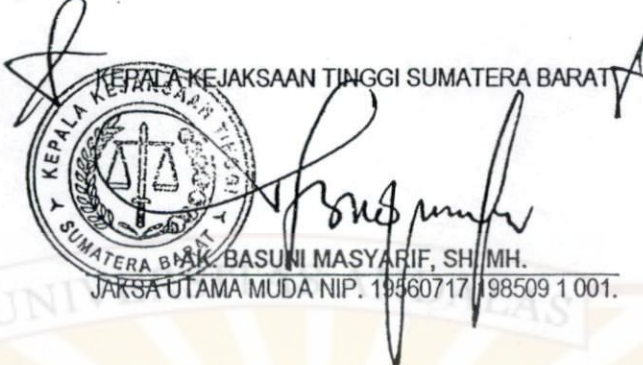

JAKARTA

Sehubungan dengan Nota Dinas Kepala Bagian Tata Usaha Kejaksaan Negeri Padang Nomor : ND-87/N.3.2/Chk/07/2010 tanggal 05 Juli 2010, perihal Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat yang tidak masuk kantor tanpa ada keterangan selama bulan Juni 2010 diantaranya terhadap Sdr. BARON YULHERI, Tata Usaha pada Kejaksaan Negeri Padang yang tidak masuk kantor selama 13 (tiga belas) hari kerja , bersama ini dengan hormat kami sampaikan laporan Hasil Pemeriksaan dalam kasus dimaksud sebagai berikut :

1. Sejak tanggal 04 Juni 2010 s/d tanggal 23 Agustus 2010, terlapor Sdr. Baron Yulheri tidak masuk kantor tanpa keterangan yang sah selama 51 (lima puluh satu) hari kerja dengan rincian :
 - Bulan Juni 2010, yang bersangkutan tidak masuk kantor selama 13 (tiga belas) hari kerja yaitu tanggal 4,7,14,15,17,18,21,22,23,24,25,28,dan 29.
 - Bulan Juli 2010, yang bersangkutan tidak masuk kantor selama 22 (dua puluh dua) hari kerja yaitu tanggal 1,2,5,6,7,8,9,12,13,14,15,16,19,20,21,22, 23,26,27,28,29, dan 30.
 - Bulan Agustus 2010 (sampai dengan tanggal 23 Agustus 2010), yang bersangkutan tidak masuk kantor selama 16 (enam belas) hari kerja yaitu tanggal 2,3,4,5,6,9,10,11,12,13,16,17,18,19,20,23, dan 24.
2. Sampai dengan laporan ini dibuat terlapor Sdr. Baron Yulheri juga belum masuk kantor sehingga yang bersangkutan tidak masuk kantor selama lebih dari 51 (lima puluh satu) hari kerja.
3. Terhadap terlapor Sdr. Baron Yulheri belum dapat dilakukan pemeriksaan karena keberadaannya tidak diketahui secara jelas, yang bersangkutan sudah dipanggil melalui atasan langsungnya dan ternyata yang bersangkutan beserta keluarganya sudah tidak tinggal di alamatnya, antara terlapor dan atasan langsungnya sampai saat ini tidak ada komunikasi mengenai alasan yang bersangkutan tidak masuk kantor.
4. Walaupun terhadap terlapor Sdr. Baron Yulheri belum dapat dilakukan pemeriksaan, kasusnya dapat di tindak lanjuti karena sudah di dukung oleh saksi-saksi dan barang bukti yang kuat bahwa yang bersangkutan telah melakukan perbuatan tercela berupa tidak masuk kerja dan mentaati ketentuan jam kerja selama lebih dari 51 (lima puluh satu) hari kerja.

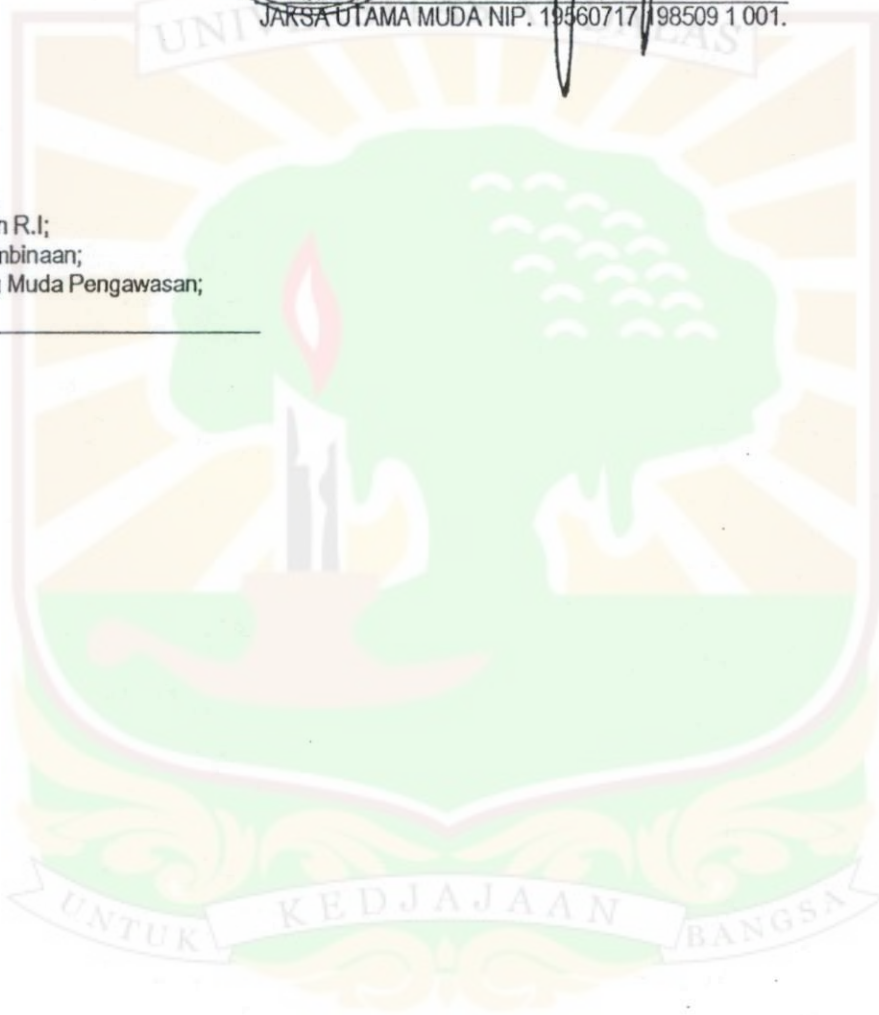
Berdasarkan hal tersebut diatas terhadap terlapor Sdr. Baron Yulheri, Madya Dharma TU (II/c). 19670113 199303 1 002 / 49367145, Tata Usaha pada Kejaksaan Negeri Padang terbukti melakukan perbuatan tercela melanggar pasal 3 angka 11 Peraturan Pemerintah RI Nomor : 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan menyarankan agar dijatuhkan hukuman disiplin tingkat berat berupa "Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil" sesuai pasal 7 ayat (4) huruf d jo pasal 10 angka 9 huruf d PP Nomor : 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri sipil.

Demikian untuk menjadi periksa dan mohon petunjuk.


KEPALA KEJAKSAAN TINGGI SUMATERA BARAT

BASUNI MASYARIF, SH, MH.
JAKSA UTAMA MUDA NIP. 19360717 / 198509 1 001.

mbusan :

Yth. Jaksa Agung R.I;
Yth. Wakil Jaksa Agung R.I;
Yth. Ketua Komisi Kejaksaan R.I;
Yth. Jaksa Agung Muda Pembinaan;
Yth. Sekretaris Jaksa Agung Muda Pengawasan;
Arsip,-



KEJAKSAAN NEGERI PADANG

PADANG, 27 JULI 2010

KEPADA YTH,
KEPALA KEJAKSAAN TINGGI
SUMATERA BARAT
DI -

PADANG

UNIVERSITAS ANDALAS

SURAT PENGANTAR

NOMOR : Tar- 186 /N.3.10/TU.1/07/2010

No.	Isi Surat	Banyaknya	Keterangan
1.	Laporan Absensi Kejaksaan Negeri Padang Pada Minggu I sampai dengan minggu ke IV Bulan Juli 2010	1 (satu) eksemplar	Disampaikan dengan hormat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

KEPALA KEJAKSAAN NEGERI PADANG

SAID AHMAD, SH
JAKSA UTAMA PRATAMA NIP. 19580616 198303 1 001

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

Tembusan :

1. Yth. Waki. Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.
2. Yth. Asisten Pembinaan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.
3. Yth. Asisten Pengawasan Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.
4. Yth. Kepala Bagian Tata Usaha Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.
5. ARSIP.

No	Nama	Pangkat / Nip / Bagian	Alamat	DL	CT	IZ	SK	TAK	KETERANGAN
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	YESSY YULIANTI, SH	Yuana Wira TU Nip. 19800731 200703 2 001 Staf Datun	-	-	-	-	-	-	-
2.	IKE ROSMAWATI, SH	Yuana Wira TU Nip. 19850525 200712 2 001 Staf Intelijen	-	-	-	-	-	-	-
3.	GEMA WAHYUDI, SH	Yuana Wira TU Nip. 19811117 200812 1 001 Staf Pidum	-	-	-	2 hari	-	-	-
4.	NURCAHYANI BIMBING P, SH	Yuana Wira TU Nip. 19811224 200812 2 001 Staf Pidsus	-	-	-	-	-	-	-
5.	HARIS MAHARDIKA, SH	Yuana Wira TU Nip. 19850817 200812 1 001 Staf Pidsus	-	-	-	1 hari	-	-	-
6.	MUKHLISNO	Yuana Wira TU Nip. 19690624 199303 1 003 Staf Pidum	-	-	-	-	-	-	-
7.	AGUSMAN	Yuana Wira TU Nip. 2300317335 Staf Pidum	-	-	-	-	1 hari	-	-
8.	BUDHI SATYA	Yuana Wira TU Nip. 19650215 199602 1 001 Staf Pembinaan	-	-	-	-	-	-	-
9.	ENDRAWATI	Yuana Wira TU Nip. 19810412 200212 2 001 Staf Pidum	-	-	-	-	-	-	-
10.	BARON YULHERI	Madya Darma TU Nip. 19670113 199303 1 002 Staf Pidum	-	-	-	-	-	22 hari	-

KEPALA KEJAKSAAN TINGGI

Nama :
Gol./TMT :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

WAKIL KEPALA KEJAKSAAN TINGGI

Nama :
Gol./TMT :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

BAGIAN TATA USAHA

Nama :
Gol./TMT :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

ASBIN

ASINTEL

ASPIDUM

ASPIDSUS

ASDATUN

ASWAS

ASISTEN PEMBINAAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KASUBBAG KEPEGAWAIAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR MUTASI

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR PENGEMBANGAN PEGAWAI

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR KESEJAHTERAAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KASUBAG KEUANGAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR ANGGARAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR PEMBUKUAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR PERBENDAHARAAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KASUBBAG UMUM

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR RUNGGA

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

Pj. KAUR PERLENGKAPAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR KEARSIPAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KASUBBAG PERPUSTAKAAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR PERPUSTAKAAN

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

KAUR DOKUMENTASI HUKUM

Nama :
 Gol./TMT. :
 Nrp. / Nip :
 Tgl. Lahir :
 T.M.T. :

ASISTEN INTELIJENNama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASI SOSIAL & POLITIK**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI PENGAMANAN IDEOLOGI
POLITIK & BARANG CETAKAN**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI PENGAWASAN ORANG ASING**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI PENGAWASAN ALIRAN KEPERCAYAAN
MASYARAKAT & KETERTIBAN UMUM**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASI EKONOMI DAN KEUANGAN**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI PENGAMANAN INVESTASI
DAN PRODUKSI**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI PENGAMANAN SUMBER DAYA**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI PENGAMANAN EKONOMI
DAN MONETER**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASI PRODUKSI & SARANA INTEL**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI PRODUKSI INTELIJEN**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI SANDI DAN KOMUNIKASI**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASI PENKUM & HUMAS**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI PENKUM**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :**KASUBSI HUMAS**Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

ASISTEN PENGAWASAN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

PEMERIKSA KEPEGAWAIAN
DAN TUGAS UMUM

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

PEMERIKSA KEUANGAN, PERLENGKAPAN
DAN PROYEK PEMBANGUNAN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

PEMERIKSA INTELIJEN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

PEMERIKSA T.P. UMUM

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

PEMERIKSA T.P. KHUSUS
PERDATA DAN TUN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

UNTUK KEDJAJAAN BANGSA

BAGIAN TATA USAHA

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

SUB BAGIAN PERSURATAN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

URUSAN TATA PERSURATAN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

URUSAN DISTRIBUSI

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

URUSAN LAPORAN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

SUB BAGIAN PROTOKOL & KEAMANAN DALAM

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

URUSAN PROTOKOL

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

URUSAN KEAMANAN DALAM

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :



ASISTEN TINDAK PIDANA UMUM	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASI PRA PENUNTUTAN	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASI PENUNTUTAN	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASI UPAYA HUKUM, EKSEKUSI DAN EKSAMINASI	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI ORANG DAN HARTA BENDA	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI ORANG DAN HARTA BENDA	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI ORANG DAN HARTA BENDA	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI KEAMANAN NEGARA, KETERTIBAN UMUM DAN TINDAK PIDANA LAINNYA	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI KEAMANAN NEGARA, KETERTIBAN UMUM DAN TINDAK PIDANA LAINNYA	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI KEAMANAN NEGARA, KETERTIBAN UMUM DAN TINDAK PIDANA LAINNYA	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

ASISTEN TINDAK PIDANA KHUSUS

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

KASI PENYIDIKAN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

KASI PENUNTUTAN

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

KASI UPAYA HUKUM, EKSEKUSI DAN EKSAMINASI

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

KASUBSI TINDAK PIDANA KORUPSI

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

KASUBSI TINDAK PIDANA KORUPSI

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

KASUBSI TINDAK PIDANA EKONOMI
DAN TINDAK PIDANA LAINNYA

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

KASUBSI TINDAK PIDANA EKONOMI
DAN TINDAK PIDANA LAINNYA

Nama :
Gol./TMT. :
Nrp. / Nip :
Tgl. Lahir :
T.M.T. :

ASISTEN PERDATA DAN T.U.N.	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASI PERDATA	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI PELAYANAN HUKUM	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI BANTUAN HUKUM	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASI TATA USAHA NEGARA	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI PELAYANAN HUKUM	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI BANTUAN HUKUM	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASI PEMULIHAN & PERLINDUNGAN HAK	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI PELAYANAN HUKUM	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	

KASUBSI BANTUAN HUKUM	
Nama :	
Gol./TMT. :	
Nrp. / Nip :	
Tgl. Lahir :	
T.M.T. :	