

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

DISUSUN OLEH

NAMA : TRI EKA SARI
No. BP : 04 940 160
PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM ADMINISTRASI
NEGARA



FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ANDALAS
PROGRAM REGULER MANDIRI

2011

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 sosiologis, 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 dilapangan yang penlis dapatkan adalah bahwa Kejaksaan Negeri Padang telah dilaksanakan sejak PP tersebut diberlakukan , 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.

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 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

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 berkilah 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. *HukumKepegawaian*. Jakarta : CV Rajawali.
- B. Sarwokodan S. Retno. 1976. *Pokok-pokokMetodologiPenelitian*. Semarang :FakultasIlmuPendidikan IKIP Semarang.
- DjokoPrakosodan I KetutMurtika. 1987. *PembinaanPegawaiNegeriSipil*.Jakarta :BinaAksara.
- Indroharto. 2000. *Usaha Memahami UU TentangPeradilan Tata Usaha Negara*.Jakarta :PustakaSinarHarapan.
- Nainggolan.1983. *PembinaanPegawaiNegeriSipil*.Jakarta : PT. Indra.Moleong, Lexy J. 1988. *MetodologiPenelitianKualitatif*. Bandung : PT RemajaRosdakarya.
- Mahfud MD, *konstitusidanhukumdalamkontroversiisu*, PT. RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2009
- Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman.1992. *Analisis Data Kualitatif*.Terjemahan :TjetjepRohendiRohidi. Jakarta :Penerbit UI.
- Prijodarmanto, S. 1992. *DuridanMutiaraDalamKehidupanPerkawinanPegawaiNegeriSipil*. Jakarta : PT PradnyaParamita.
- 1992. *SengketaKepegawaianSebagaiBagiandariSengketa TUN*.Jakarta :PradnyaParamita.