

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI  
BANGKABELITUNG**



**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna memperoleh gelar  
SARJANA HUKUM (SH)**

**Oleh**

**MUHAMMAD ARNANDA  
02091001157**

**PROGRAM STUDI HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
2014**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
KAMPUS INDRALAYA**

**NAMA : Muhammad Arnanda**

**NIM : 02091001157**

**JUDUL**

**PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 53 TAHUN 2010 TENTANG  
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEJAKSAAN TINGGI PROVINSI  
BANGKABELITUNG**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar  
SARJANA HUKUM (S.H)

Indralaya, April 2014

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,

**Dr. Ridwan, SH.,M.Hum**  
NIP. 196304121990031002

**Hj. Helmanida, SH.,M.Hum**  
NIP.195702211988032002

Mengetahui  
Dekan

**Prof. Amzulian Rifai, SH.,LL.M.,Ph.D.**  
NIP 1964120219990031003

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
FAKULTAS HUKUM  
INDRALAYA**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muhammad Arnanda  
Nomor Induk Mahasiswa : 02091001157  
Tempat/ Tgl Lahir : Pangkalpinang, 18 Mei 1992  
Fakultas : Hukum  
Strata Pendidikan : S1  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian / Program Kekhususan : Hukum Administrasi Negara

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak memuat bahan – bahan yang sebelumnya telah diajukan untuk memperoleh gelar di perguruan tinggi manapun tanpa mencantumkan sumbernya. Skripsi ini juga tidak memuat bahan-bahan yang sebelumnya telah dipublikasikan atau ditulis oleh siapapun tanpa mencantumkan sumbernya dalam teks.

Demikianlah pernyataan ini telah saya buat dengan sebenarnya. Apabila terbukti saya telah melakukan hal-hal yang bertentangan dengan pernyataan ini, saya bersedia menanggung segala akibat yang timbul dikemudian hari sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Inderalaya, April 2014

Materai

Muhammad Arnanda  
NIM. 02091001157

## **MOTTO:**

**“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”**

## **SKRIPSI INI KUPERSEMBAHKAN KEPADA:**

- 1. ALLAH SWT**
- 2. AYAH DAN IBU TERCINTA**  
**(ROZALI HASAN DAN RUSMIATI)**
- 3. SAUDARA-SAUDARI TERSAYANG**  
**(M. ALGHIFARY DAN RISALIA DESFIONI)**
- 4. GURU-GURUKU**
- 5. ORANG YANG AKU SAYANG**  
**DAN MENYAYANGIKU**
- 6. ALMAMATERKU**

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat, dan ridho-Nya lah maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung”. Penulisan skripsi merupakan sebagian persyaratan yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

Dengan bimbingan dan pengarahan Dosen Pembimbing penulis berusaha sebaik mungkin menyelesaikan skripsi ini, namun dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis maka tidak melepaskan kemungkinan skripsi ini jauh dari sempurna. Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini, karena itu penulis mohon maaf atas kekurangan yang ada, serta senantiasa mengharapkan kritik dan saran dari pembaca agar dapat diperbaiki dan membangun kedepannya.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang cukup berarti bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian Hukum Administrasi Negara. Semoga Allah SWT selalu meridhoi kita semua. Amin.

Inderalaya, April 2014

Muhammad Arnanda

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya skripsi ini tidak lepas dari bantuan bimbingan dan pengalaman serta dukungan dari semua pihak berupa material maupun spiritual dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis tidak lupa menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, Karena telah memberikan kesempatan untuk dapat menikmati kesehatan dan pendidikan dan karunia melalui orang disekitarku.
2. Terima kasih yang tidak terhingga kepada Ayah dan Ibu tercinta, Rozali Hasan dan Rusmiati, yang selalu memberikan dukungan, nasehat, dan mendoakan agar anaknya sukses serta dapat membanggakan keluarga, tidak lupa pula saudara-saudariku, Muhammad Alghifary, Risalia Desfioni, serta seluruh keluarga besarku, terima kasih atas segala doanya selama ini untuk saya.
3. Yth. Bapak Prof. Amzulian Rifai, S.H., L.LM., Ph.D selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
4. Yth. Bapak Fahmi Yoesmar AR, S.H., M.S., selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
5. Yth. Ibu Meria Utama, S.H., L.LM, selaku Pembantu Dekan II Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
6. Yth. Bapak RD. Moch Ikhsan, S.H., M.H., selaku Pembantu Dekan III Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.
7. Yth. Ibu Arfiana Novera, S.H.,M.Hum, selaku Pembimbing Akademik, Terima kasih atas nasehat dan bimbingan selama ini yang begitu berharga.

8. Yth. Bapak *Dr. H. Abdullah Gofar, SH., MH*, selaku Ketua Jurusan Hukum Administrasi Negara.
9. Yth. Bapak *Dr. Ridwan SH.,M.Hum.*, selaku Pembimbing Utama dalam penulisan skripsi ini.
10. Yth. Ibu *Hj. Helmanida SH.,M.Hum.*, selaku Pembimbing Pembantu dalam penulisan skripsi ini.
11. Seluruh dosen dan Asisten Dosen yang telah memberikan pengajaran selama saya berada di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
12. Seluruh Staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
13. Seluruh Pegawai Instansi Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung yang telah bekerjasama dalam pengumpulan data dari skripsi ini.
14. Asma juwita, terima kasih atas dukungan, support dan motivasinya yang diberikan disaat-saat sulit sekalipun untuk terus berusaha dalam mengerjakan skripsi di Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya;
15. Sahabat-sahabat penghuni kost sekarang maupun sebelumnya, kiki, angga, adi, aam, bayu, evan, riko, rifki.
16. Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2009, Beni, itok, juhai, agung, ejak, iling, akbar, titis, denis, daulat, yansah, een.
17. Teman-teman PLKH Kelas D (Pagi) Tahun 2013.
18. Teman-teman Futsal Fakultas Hukum Universitas Sriwijaya.

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN ANTI PLAGIAT .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xii</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat penelitian.....	13
E. Kerangka Teori.....	13
F. Metode Penelitian.....	16

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

<b>A. Tinjauan Umum Tentang Peraturan Pemerintah.....</b>	<b>21</b>
1. Pengertian Peraturan Pemerintah.....	21
2. Proses Pembuatan Peraturan Pemerintah.....	23
<b>B. Tinjauan Umum Terhadap Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung.....</b>	<b>25</b>



1. Tugas dan Fungsi Kejaksaan Tinggi.....	26
2. Susunan Organisasi Kejaksaan Tinggi .....	28
3. Visi dan Misi Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung.....	31
4. Jumlah Pegawai di Satuan Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung.....	33
<b>C. Administrasi Negara .....</b>	<b>34</b>
1. Pengertian Administrasi Negara .....	34
2. Kegiatan-Kegiatan Administrasi Negara .....	36
<b>D. Format Lembaga Kepegawaian di Indonesia .....</b>	<b>37</b>
1. Hukum Kepegawaian adalah Bagian dari Hukum Administrasi Negara .....	37
2. Lembaga Kepegawaian dalam Hukum Kepegawaian .....	40
3. Jenis dan Peranan Lembaga Pengelola Kepegawaian .....	42
<b>E. Pegawai Negeri Sipil.....</b>	<b>48</b>
1. Definisi Pegawai Negeri Sipil .....	48
2. Pengaturan Hukum tentang Pegawai Negeri Sipil.....	53
3. Kedudukan dan Tanggung Jawab Pegawai Negeri Sipil.....	55
4. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil.....	62
5. Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil .....	68
6. Etika Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	74

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung.....	79
--	----

B. Penegakan Hukum terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung.....	91
---	----

#### **BAB IV PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	112
B. Saran .....	114

#### **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 1. Jumlah Penanganan Laporan Pengaduan Tahun 2010-2013 .....	10
Tabel 2. Jumlah Pegawai di Satuan Kerja Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung .....	33
Tabel 3. Pelanggaran Terhadap Ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 di Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung .....	81

## ABSTRAK

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah landasan hukum untuk menjamin Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur Negara yang baik dan benar. Di lingkungan Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung sering terjadi Pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, seperti tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai Negeri Sipil, tidak mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana mestinya. Namun pelanggaran yang sering terjadi adalah tidak hadir tanpa keterangan pada jam kerja Berdasarkan pada latar belakang tersebut dan banyaknya permasalahan mengenai kedisiplinan. Maka penulis merumuskan permasalahan, bagaimana Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung? 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. Hasil dilapangan yang penulis dapatkan adalah bahwa di Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung telah dilaksanakan sejak Peraturan Pemerintah tersebut diberlakukan, sampai saat ini ada sepuluh kasus yang berkaitan dengan pelanggaran disiplin pegawai dan telah dijatuhi sanksi sesuai tingkat dan jenis pelanggarannya masing-masing. Dalam konteks penerapan disiplin pegawai negeri sipil di Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung penulis melihat hal tersebut terjadi karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain substansi hukum, struktur hukum, dan budaya hukum.

**Kata Kunci :** Disiplin, Pegawai Negeri Sipil, Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Negara sebagai organisasi kekuasaan merupakan suatu badan yang berstatus hukum sebagai pendukung hak dan kewajiban (subjek hukum).<sup>1</sup> Hak dan kewajiban dilaksanakan oleh aparatur Negara untuk mencapai tujuannya yang didistribusikan kepada jabatan-jabatan Negara. Dalam hal ini, aparatur yang melaksanakan hak dan kewajiban Negara diantaranya berstatus sebagai pegawai negeri.

Pengertian pegawai negeri adalah Setiap warga Negara Republik Indonesia yang diangkat oleh pejabat yang berwenang, telah memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, disertai tugas dalam suatu jabatan negeri maupun tugas negara yang lain dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>2</sup>

Menurut Sri Hartini, unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut pegawai negeri adalah

- a. seseorang yang memenuhi syarat-syarat sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas Negara lainnya.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan.<sup>3</sup>

Dilihat dari unsur di atas, satu diantara syarat yang esensial adalah harus Warga Negara Indonesia. Dengan demikian orang asing tidak bisa menjadi pegawai negeri.

---

<sup>1</sup> Sri Hartini, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010, hlm. 7.

<sup>2</sup> Lihat pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

<sup>3</sup> Sri Hartini, dkk. *Op.Cit.* hlm. 34.

Berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pegawai negeri dibagi menjadi :

- a. Pegawai Negeri Sipil;
- b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan
- c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pada ketentuan di atas tidak menyebutkan apa yang dimaksud dengan pengertian masing-masing bagiannya, namun di sini dapat diambil suatu kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai negeri bukan anggota Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam struktur pemerintahan di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari pegawai negeri yang merupakan aparatur negara. Termuat dalam ketentuan Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil dibagi menjadi:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat, dan
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada APBN (Anggaran Pendapatan Belanja Negara) dan bekerja pada instansi vertikal di daerah provinsi/ kabupaten atau kota, bekerja pada departemen/kementerian, lembaga pemerintah non-departemen, serta kesekretariatan lembaga negara dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas Negara lainnya disebut Pegawai Negeri Sipil pusat.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Hanif Nurcholis, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Jakarta: PT. Grasindo, 2005, hlm. 145.

Untuk Pegawai Negeri Sipil daerah gajinya dibebankan pada APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), bekerja di daerah otonom seperti provinsi/ kabupaten atau kota serta bekerja pada pemerintahan daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.<sup>5</sup>

Pegawai Negeri Sipil baik pusat maupun daerah mempunyai kewajiban yang setia dan taat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, negara, pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa. Adapun haknya adalah mendapatkan gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya.

Pada era reformasi ini, upaya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang baik telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Dalam hal ini Peristiwa dramatis yang membawa kondisi perekonomian Indonesia terpuruk telah menjadikan awal timbulnya kesadaran pemerintah untuk menata sistem pemerintahan yang baik. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, di bidang pemerintahan telah terjadi perubahan yang mendasar yakni perwujudan tata pemerintahan yang demokratis dan baik (*democratic and governance*). Salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintah.<sup>6</sup>

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional.<sup>7</sup> Adapun tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah termaktub didalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Tahun 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Komponen kebijaksanaan di atas terakumulasi dalam bentuk pendistribusian fungsi dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil. Kaitannya dengan hal tersebut, maka pendayagunaan aparatur

---

<sup>5</sup> *Ibid.* hlm. 146

<sup>6</sup> Sri Hartini, dkk. *Op.Cit.* hlm. 3.

<sup>7</sup> *Ibid*

negara terus ditingkatkan terutama yang berkaitan dengan kualitas pelayanan dan pengayoman pada masyarakat serta kemampuan professional dan kesejahteraan aparat sangat di perhatikan dalam menunjang pelaksanaan pembangunan sosial. Dalam pencapaian tujuan tersebut, Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara memiliki hubungan dengan negara berupa kaidah-kaidah yang termaktub dalam hukum kepegawaian.

Kedudukan dan peranan dari Pegawai Negeri Sipil dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, karena Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peranan dari Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu.<sup>8</sup>

Dalam hal ini, senjata yang modern tidak mempunyai arti apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Potret Pegawai Negeri Sipil di Indonesia ini sering berkisar dalam hal rendahnya distribusi dan komposisi yang belum Ideal, tingkat kesejahteraan yang belum memadai, penempatan dalam jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi, kenaikan pangkat yang belum didasarkan pada prestasi kerja, penilaian kinerja yang belum objektif, budaya kerja dan etos kerja yang masih rendah, begitu juga penerapan peraturan disiplin yang tidak dilaksanakan secara konsisten dan konsekuen serta persoalan-persoalan internal Pegawai Negeri Sipil lainnya.<sup>9</sup>

Ada sejumlah permasalahan yang dihadapi oleh birokrasi Indonesia berkenaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Permasalahan tersebut antara lain banyaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil,

---

<sup>8</sup> Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Bina Aksara, 1982, hlm. 12.

<sup>9</sup> Akhyar Effendi dkk, *Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang Efektif*, [http://www.stialan.ac.id/Akhyar Effendi.pdf](http://www.stialan.ac.id/Akhyar%20Effendi.pdf) diakses pada tanggal 05 oktober 2013, pk. 09.50 WIB.



serta ketidaksesuaian kompetensi yang dimiliki kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh.<sup>10</sup>

Persoalan-persoalan diatas saling berkaitan dan cenderung belum menemukan solusi yang komprehensif. Oleh karena itu, dibutuhkan pengaturan secara jelas terhadap disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Undang – Undang Pokok Kepegawaian yaitu Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan dapat di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik. Penyusunan aparatur negara menuju kepada administrasi yang sempurna sangat bergantung kepada kualitas pegawai negeri dan mutu kerapian organisasi aparatur itu sendiri.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai suatu peraturan yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong Pegawai Negeri Sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja.<sup>11</sup>

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara sangat dibutuhkan untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan serta sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar diperlukan untuk membina Pegawai Negeri Sipil.

---

<sup>10</sup> Ambar Teguh, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Penerbit Gaya Media, 2004, hlm. 329.

<sup>11</sup> Lihat penjelasan atas Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Tetapi kadang kenyataannya, berdasarkan observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan Aparatur Negara sendiri. Sebagaimana di ungkapkan oleh The Liang Gie yang dikutip oleh S. Moenir, yaitu:

“Di Indonesia pada umumnya masih banyak masalah mengenai pegawai negeri yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai negeri, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, salah satunya masih ada jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, yang tidak terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, serta kurang menghargai ketepatan waktu”.<sup>12</sup>

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut diatas 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 di atas, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai negeri.

Dengan adanya pelanggaran disiplin di atas, berarti menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk di adakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.<sup>13</sup>

Pada Pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang diamanatkan dalam peraturan perundang-undangan, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para

---

<sup>12</sup> S. Moenir, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung, 1983. hlm 42.

<sup>13</sup> I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1989, hlm. 30.

Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.<sup>14</sup>

Untuk itu perlu dilaksanakan usaha pengawasan 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 Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

Sebagai aparatur negara Pegawai Negeri Sipil harus bisa menjadi suri tauladan terhadap masyarakat secara keseluruhan, sehingga masyarakat dapat percaya terhadap peran Pegawai Negeri Sipil.

Peranan Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung dalam hal kedisiplinan sangatlah menentukan, karena kedisiplinan merupakan tulang punggung untuk keberhasilan pembangunan nasional dibidang hukum. Sehingga dapat menjamin terpeliharanya kelancaran pelaksanaan tugas-tugas serta dapat mendorong pegawai untuk menciptakan efektifitas kerja dan prestasi kerja.

Daerah hukum Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung meliputi wilayah Administratif Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang merupakan sebuah provinsi di Indonesia yang terdiri dari Pulau besar utama yaitu Pulau Bangka dan Pulau Belitung.

Provinsi Bangka Belitung terletak di bagian timur Pulau Sumatera, dekat dengan Provinsi Sumatera Selatan, dan sejak dahulu dikenal sebagai daerah penghasil timah. Ibu kota provinsi ini terletak di Kota Pangkalpinang.

---

<sup>14</sup> S. Moenir, *Op.Cit.* hlm. 42.

Pemerintahan provinsi ini disahkan pada tanggal 9 Februari 2001, setelah dilantiknya Pj. Gubernur yakni H. Amur Muchasim, S.H yang menandai dimulainya aktivitas roda pemerintahan provinsi. Secara geografis Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terletak pada 104°50 Bujur Timur dan 0°50-4°10 Lintang Selatan, dengan luas keseluruhan 81.725,14 Km<sup>2</sup> terdiri dari 16.424,14 km<sup>2</sup> wilayah daratan dan 65.301 km<sup>2</sup> wilayah lautan. Secara topografi diketahui bahwa Selat Bangka memisahkan Pulau Sumatera dengan Pulau Bangka, sedangkan Selat Gaspar memisahkan Pulau Bangka dengan Pulau Belitung. Di bagian utara provinsi ini terdapat Laut Cina Selatan, bagian selatan adalah Laut Jawa dan Pulau Kalimantan di bagian timur yang dipisahkan dari Pulau Belitung oleh Selat Karimata.<sup>15</sup>

Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan pemekaran wilayah dari Provinsi Sumatera Selatan yang didirikan berdasarkan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 Tanggal 21 November 2000 Tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang semula hanya 3 (tiga) kabupaten/kota terdiri dari Kabupaten Bangka, Kabupaten Belitung dan Kota Pangkalpinang.<sup>16</sup>

Pada tahun 2003 berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 tanggal 23 Januari 2003 dilakukan pemekaran wilayah dengan penambahan 4 (empat) kabupaten. Sehingga sampai sekarang menjadi 7 (tujuh) kabupaten/kota yang terdiri dari Kabupaten Bangka, Kabupaten Bangka Barat, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Belitung, Kabupaten Belitung Timur dan Kota Pangkalpinang.<sup>17</sup>

Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung telah menerapkan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung untuk melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan laporan pengaduan tahun 2010-2013, ada beberapa pelanggaran mengenai disiplin pegawai yang terjadi di Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung, hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

---

<sup>15</sup> Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung Tahun 2013

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

<sup>17</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat, dan Kabupaten Belitung Timur Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

**Tabel 1. Penanganan Laporan Pengaduan 2010-2013**

<b>NO</b>	<b>TAHUN</b>	<b>LAPORAN PENGADUAN</b>	<b>KETERANGAN</b>
1	2010	4 kasus	1 terbukti, 3 tidak terbukti
2	2011	8 kasus	4 terbukti, 4 tidak terbukti
3	2012	4 kasus	1 terbukti, 3 tidak terbukti
4	2013	12 kasus	4 terbukti, 8 tidak terbukti
<b>Jumlah</b>		<b>28 kasus</b>	<b>10 terbukti, 18 tidak terbukti</b>

Dari 28 kasus pelanggaran disiplin, ada 10 kasus yang terbukti melakukan pelanggaran dan 18 tidak terbukti melakukan pelanggaran karena tidak ditemukannya bukti awal pelanggaran pada saat pemeriksaan. Dengan adanya Laporan Pengaduan pelanggaran disiplin di atas, menunjukkan bahwa adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung.

Secara umum, kemungkinan terjadi pelanggaran disiplin itu dapat berupa penyalahgunaan kewenangan disiplin kerja, melakukan kegiatan bersama didalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan diri-sendiri, golongan, atau pihak lain, secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara, pegawai negeri yang menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari yang bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan. Untuk memastikan pelanggaran terhadap pegawai negeri sipil di Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung, maka perlu melakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan luasnya lingkup pelanggaran disiplin yang dapat dilakukan oleh pegawai negeri sipil, maka penulis berkeinginan menelaah atau melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul **Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahannya dapat penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 kaitannya dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung?
2. Bagaimana Penegakan Hukum yang diterapkan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil pada Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri di Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui penegakan hukum bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak mematuhi peraturan perundang-undangan mengenai disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Tinggi Provinsi Bangka Belitung.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, dapat memberikan gagasan-gagasan atau ide ide dalam rangka pengembangan hukum kepegawaian dan dapat dijadikan pedoman bagi semua pihak yang membutuhkan serta bagi mahasiswa-mahasiswa Fakultas Hukum selanjutnya.

### 2. Manfaat Praktis

Menjadi bahan masukan atau bahan pedoman bagi praktisi hukum, mahasiswa, Pegawai Negeri Sipil khususnya, mengenai hal-hal yang berhubungan dengan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana di atur dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

## **E. Kerangka Teori**

Penyelenggaraan pemerintahan memerlukan sumber daya manusia sebagai pelaksananya. Pemerintahan akan dapat terselenggarakan dengan baik apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, sehingga tujuan pemerintahan yang baik (good governance) dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Good governance merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan Negara.<sup>18</sup> Setiap organisasi Pemerintah baik itu instansi/Kementerian/lembaga dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh keprofesionalan dan disiplin para pegawainya. Disiplin sangat penting untuk mewujudkan

---

<sup>18</sup> Sedarmayanti, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Bagian Kedua Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*, Bandung : CV. Mandar Maju, 2004, hlm. 10.

pemerintahan yang baik, terutama untuk memotivasi pegawai agar bertindak disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai agar taat aturan, prosedur, dan kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Satu diantara Faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik adalah sumber daya manusia itu sendiri, hal tersebut bisa tercapai dengan meningkatkan kedisiplinan diri mereka khususnya pegawai yang bekerja disebuah instansi/kementrian/lembaga tertentu. Ketika kedisiplinan sudah timbul didalam diri individu, maka secara otomatis akan terlihat sebuah kinerja yang ditampilkan oleh seorang pegawai negeri. Hal ini merupakan cikal bakal sumber daya manusia yang handal timbul dan menjadikan manusia-manusia yang berkualitas dan memiliki daya jual yang berkualitas, tentunya tujuan organisasi pun akan mudah dicapai dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Semua hal tersebut juga tidak terlepas dari kerjasama antar pegawai dan dengan pemimpin organisasinya sehingga membentuk sebuah tim yang solid dan kokoh.

Penyelenggaraan negara yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah diukur dari dua indikator sebagai berikut:<sup>19</sup>

1. Frekuensi timbulnya kerugian pada individu sebagai akibat perubahan (aksi) aparat pemerintah.
2. Bobot perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah selaku penguasa kepada individu.

Pakar Administrasi Publik Undip, Prof Y Warella mengatakan :

“Dalam menjalankan fungsinya, aparatur pemerintah perlu memperhatikan masalah etika. Dalam hal ini Kode etik tersebut mengikat seluruh aparatur pemerintahan baik sebagai individu maupun sebagai pemangku jabatan. Oleh sebab itu mengapa perlu adanya

---

<sup>19</sup>Muchsan, *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1994, hlm. 36.



insentif dan sanksi. Aparatut pemerintah harus tegas menerapkan hal tersebut. Bagi Yang berprestasi harus diberi insentif, sedangkan yang kinerjanya buruk bahkan melanggar kode etik, wajib diberi sanksi”<sup>20</sup>.

Sanksi merupakan bagian yang penting dalam peraturan hukum administrasi Negara. Oleh sebab itu Sanksi digunakan atau dimaksudkan agar kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan bagi masyarakat yang dituangkan dalam peraturan hukum administrasi dapat di patuhi oleh masyarakat.

Sanksi administrative itu merupakan sarana-sarana kekuatan menurut hukum publik yang dapat diterapkan oleh badan atau pejabat Tata Usaha Negara sebagai reaksi terhadap mereka yang tidak mentaati norma-norma Hukum Tata Usaha Negara.<sup>21</sup>

Pada hakikatnya pembentukan disiplin dapat dilaksanakan melalui dua cara, yakni melalui pengembangan disiplin pribadi dan penerapan tindakan indiscipliner. Pengembangan disiplin pribadi yaitu pengembangan disiplin yang datang dari individu, sedangkan penerapan tindakan disiplin yang ketat yaitu bagi seorang pegawai yang melakukan tindakan indiscipliner akan dikenai hukuman atau sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan.

Diadakan disiplin bagi suatu organisasi pemerintah atau swasta mempunyai maksud dan tujuan tersendiri. Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk menjuruskan atau mengarahkan tingkah laku pada realisasi yang harmonis dari tujuan yang diinginkan.<sup>22</sup>

---

<sup>20</sup> <http://nasional.kompas.com/read/2008/05/08/19205050>, diakses pada tanggal 16 oktober 2013

<sup>21</sup> Hj. Jum Anggriani, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Graha Ilmu, 2012, hlm.185.

<sup>22</sup> Moekiyat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Mandar Maju, 1989, hlm. 186.

## **F. Metode Penelitian**

Penggunaan metode penelitian dalam penulisan skripsi merupakan sarana dalam pemecahan masalah, karena dalam metode dapat mengetahui “bagaimana” masalah-masalah yang terkait dalam penulisan dapat diselesaikan atau ditemukan jawaban atas permasalahan yang ada<sup>23</sup>. Dalam penulisan skripsi ini, metode penelitian yang dilakukan adalah

### **1. Pendekatan Permasalahan**

Untuk mengumpulkan data yang berkaitan dengan penulisan skripsi ini, maka dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan yuridis-empiris. Pendekatan yuridis empiris digunakan dengan pertimbangan bahwa penelitian ini bertujuan untuk membahas dan mengkaji berbagai peraturan yang berkaitan dengan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana peraturan tersebut diimplementasikan di lapangan.

### **2. Jenis dan Sumber Data**

#### **a. Jenis Data**

Dalam melakukan penelitian ini, data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Yang dimaksud dengan Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli, berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian. Data sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, berupa publikasi/laporan yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

#### **b. Sumber Data**

---

<sup>23</sup>Abdurrahmat fathoni, *Metode Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hlm.127.

1) Data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung melalui wawancara dan atau survey di lapangan yang berkaitan dengan perilaku masyarakat.<sup>24</sup>

2) Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari hasil observasi orang lain atau data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi berupa publikasi laporan<sup>25</sup>.

### 3. Teknik Penentuan Sampel

Cara menentukan sampel menggunakan *Non Probability Sampling*, dalam cara ini peran peneliti sangat besar dalam menentukan jumlah sample semata-mata didasarkan pada pertimbangan jenis data yang dicari kelengkapan data yang diperlukan yang didasarkan cara *Purposive Sampling* adalah sample yang ditetapkan secara sengaja oleh peneliti dengan kriteria dan pertimbangan tertentu.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Data Primer

Teknik pengumpulan data primer dapat dilakukan dengan wawancara tidak terarah (*non-directive interview*)<sup>26</sup> atau tidak terstruktur (*free flowing interview*) yaitu dengan mengadakan komunikasi langsung kepada informan, dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*) guna mencari jawaban atas Dalam hal ini akan dilakukan dengan wawancara bebas terpimpin yaitu dengan mempersiapkan terlebih dahulu daftar pertanyaan, namun tidak menutup kemungkinan untuk memberikan pertanyaan tambahan.

#### b. Data Sekunder

---

<sup>24</sup> H. Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm. 23.

<sup>25</sup> Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 2009, hlm.57.

<sup>26</sup> Cirinya yang utama adalah bahwa seluruh wawancara tidak didasarkan pada daftar pertanyaan yang telah disusun lebih dahulu. Pewawancara tidak memberikan pengarahannya yang tajam, tetapi diserahkan pada yang diwawancarai untuk memberikan penjelasan menurut kemauannya sendiri, Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, hlm.59-60

Teknik pengumpulan data sekunder dengan menelusuri bahan hukum yang terdiri dari:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yaitu berupa bahan-bahan hukum yang mengikat,<sup>27</sup> misalnya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 08 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian,serta Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri, serta Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor: PER-022/A/JA/03/2011 Tentang Ketentuan-Ketentuan Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan Republik Indonesia serta Peraturan perundang-undangan lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam skripsi ini.

2) Bahan Hukum Sekunder

Terdiri dari buku-buku atau literatur yang erat kaitannya dengan pembahasan, hasil penelitian, karya tulis dari praktisi hukum, hasil-hasil penelitian serta bahan hukum sekunder yang mempunyai kaitan langsung dan relevan dengan masalah penulisan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer,<sup>28</sup>

5. Analisis dan Kesimpulan

Analisis yang digunakan bersifat kualitatif berupa penggambaran dan penjabaran dengan menggunakan kalimat-kalimat sehingga diperoleh bahasan atau paparan yang sistematis dan dapat dimengerti serta digunakan analisis dengan menggunakan teknik

---

<sup>27</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI) Press, 1986, hlm.52

<sup>28</sup> Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.Cit.*,hlm. 12.

interpretasi hukum, yaitu dengan menjabarkan dan menafsirkan data hasil penelitian berdasarkan teori dan dokumen hukum.<sup>29</sup>

Dalam penelitian ini Pengambilan kesimpulan menggunakan logika berfikir deduktif (metode deduktif), yaitu dengan penarikan kesimpulan berdasarkan penjelasan secara umum kemudian berkaitan dengan permasalahan yang khusus,<sup>30</sup> seperti menjabarkan gambaran yang menyeluruh dan sistematis mengenai disiplin pegawai negeri sipil, kemudian dikaitkan dengan kenyataan dalam pelaksanaan Peraturan Pegawai Negeri Sipil yang khusus untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang menjadi objek kajian dalam penelitian skripsi ini.

---

<sup>29</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Radjawali Pers Cet. Ketiga, 1990, Hlm. 58.

<sup>30</sup> *ibid*

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Anggriani, Jum, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Asshiddiqie, Jimly, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Darmodiharjo, Darji dan Shidarta, *Penjabaran Nilai-Nilai Pancasila dalam Sistem Hukum Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996.
- Djarmika, Satra dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Djambatan, 1995.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Metode Penelitian Dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Fridman, Lawrence Meir *American Law An Introduction: Hukum Amerika Sebuah Pengantar*, (Penerjemah Wisnu Basuki), Jakarta: PT Tatanusa, 2001.
- Hartini, Sri, dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2010.
- Hadjon, Philipus M, dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1994.
- Kansil, C.S.T, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian Republik Indonesia*, Jakarta: Pradnya Paramitha, 1979.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung Tahun 2013
- Marbun, S.F, dan M. Mahfud MD, *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Liberty, 1987.
- Mardi, *Sistem Informasi Akuntansi*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2011.
- Moenir, S, *Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta: Gunung Agung, 1983.
- Moekiyat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung : Mandar Maju, 1989.
- Muchsan, *Beberapa Catatan Tentang Hukum Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi Negara di Indonesia*, Yogyakarta: Liberty, 1994.
- , *Hukum Kepegawaian*, Jakarta: Bina Aksara, 1982.

- Muchdarsyah, Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 2000.
- Nurcholis, Hanif, *Teori dan Praktik Pemerintahan dan Otonomi Daerah*, Jakarta: PT. Grasindo, 2005.
- Prijodarminto, Soegeng, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, Bandung: Pradnya Paramita, 1994.
- Saebani, Beni Ahmad, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung: Pustaka Setia, 2009.
- Salam, Moch.Faizal, *Penyelesaian Sengketa Pegawai Negeri Sipil di Indonesia Menurut Undang-Undang No.43 Tahun 1999*, Bandung, Penerbit Mandar Maju : 2003.
- Satoto, Sukamto, *Pengaturan Eksistensi & Fungsi Badan Kepegawaian Negara*, Yogyakarta: HK Offset, 2004.
- Sedarmayanti, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Bagian Kedua Membangun Sistem Manajemen Kinerja Guna Meningkatkan Produktivitas Menuju Good Governance*, Bandung : CV. Mandar Maju, 2004.
- Siagian, Sondang P, *filasafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung, 1996.
- Situmorang, Victor M, *Tindak Pidana Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Peneltian Hukum*, Jakarta: Universitas Indonesia (UI) Press, 1986, hlm.52
- , *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Radjawali Pers Cet. Ketiga, 1990.
- Soemitro, Ronny Hanitijo *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Cetakan Kelima, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1994, hlm.59-60
- Soetami, A Siti, *Hukum Administrasi Negara II*, Semarang: Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, 1990.
- Sudrajat, Tedi, *Problematika Penegakan Hukum Disiplin Kepegawaian*, Jurnal Dinamika Hukum Vol. 8 No. 3 Sepetember 2008.
- Sumardikara, T. Subarsyah, *Penegakan Hukum (Sebuah Pendekatan Politik Hukum dan Politik Kriminal)*, Bandung: Kencana Utama, 2010.
- Sunindhia, Y.W, dan Dra. Ninink Widiyanti, *Administrasi Negara dan Peradilan Administrasi*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992.
- Tamin, Feisal, *Reformasi Birokrasi : Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara*, Jakarta: Belantika, 2004.

Teguh, Ambar, *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta:Penerbit Gaya Media, 2004.

Thoah, Miftah *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2005.

Unaradjan, Dolet, *Manajemen Disiplin*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2003.

Wursanto, I.G, *Managemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius, 1989.

## **B. PERUNDANG-UNDANGAN**

Keppres Nomor 103 Tahun 2001 Tentang Kedudukan, Tugas, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah non Departemen.

Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : PER-009/A/JA/01/2011 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Bangka Selatan, Kabupaten Bangka Tengah, Kabupaten Bangka Barat, dan Kabupaten Belitung Timur Di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

## **C. MEDIA ONLINE**

Akhyar Effendi,dkk, Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang Efektif, [http://www.stialan.ac.id/Akhyar Effendi.pdf](http://www.stialan.ac.id/Akhyar%20Effendi.pdf) diakses pada tanggal 05 oktober 2013.

<http://nasional.kompas.com/read/2008/05/08/19205050>, diakses pada tanggal 16 oktober 2013

[http://id.wikipedia.org/wiki/Peraturan\\_Pemerintah\\_%28Indonesia%29](http://id.wikipedia.org/wiki/Peraturan_Pemerintah_%28Indonesia%29), diakses 10 Maret 2014

<http://lawfile.blogspot.com/2012/01/fungsi-materi-muatan-peraturan.html>, diakses 10 Maret 2014.



<http://pknsmpn1selong.wordpress.com/kelas-viii/peraturan-perundang-undangan/>, diakses pada tanggal 10 Maret 2014.

[http://id.wikipedia.org/wiki/Kejaksaan\\_tinggi](http://id.wikipedia.org/wiki/Kejaksaan_tinggi), diakses pada tanggal 5 februari 2014.

<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/pendidikan/Eny%20Kusdarini,%20SH.,M.Hum./BAHAN%20KULIAH%20HAN.pdf>, diakses pada tanggal 18 Januari 2014

[Id.wikipedia.org/wiki/disiplin](http://id.wikipedia.org/wiki/disiplin), diakses pada hari selasa, 22 Oktober 2013.

[http://www.psychologymania.com/2012/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi\\_20.html](http://www.psychologymania.com/2012/12/faktor-faktor-yang-mempengaruhi_20.html), diakses pada hari senin, tanggal 28 Oktober 2013

<http://prezi.com/6jc1hkfm9f/menghayati-makna-spiritual-kerja/>, diakses pada hari senin, tanggal 28 Oktober 2013