

**JAKSA AGUNG
REPUBLIK INDONESIA**

**KEPUTUSAN
JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR : KEP-112/J.A/10/1999**

**TENTANG
POLA PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA
KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA**

- Menimbang : a. bahwa sampai saat sekarang ketentuan tentang Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Republik Indonesia masih tersebar dalam beberapa ketentuan;
- b. bahwa oleh karena itu ketentuan tentang pola pembinaan tersebut perlu dipadukan dalam satu ketentuan tentang Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Republik Indonesia dan dituangkan dalam Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Undang-undang Nomor 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan Republik Indonesia.
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 1991 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia.
4. Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : KEP-035/J.A/3/1992 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia.
- Memperhatikan : United Nation Guidelines on the Role of Prosecutors atau Pedoman Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Peranan Para Jaksa.

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : **KEPUTUSAN JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA TENTANG POLA PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA KEJAKSAAN AGUNG REPUBLIK INDONESIA.**
- KESATU : Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Republik Indonesia yang menjadi LAMPIRAN dari Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia ini adalah pola pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kejaksaan Republik Indonesia.
- KEDUA : Ketentuan tentang Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Republik Indonesia yang masih berlaku tetapi Bertentangan dengan ketentuan tentang Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Republik Indonesia yang menjadi LAMPIRAN dari Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia ini, dinyatakan tidak berlaku lagi.
- KETIGA : Menteri yang belum tertampung dalam Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan RI ini akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Jaksa Agung Muda Pembinaan.

KEEMPAT : Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Republik Indonesia tersebut mulai berlaku sejak ditetapkan Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia ini.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 20 Oktober 1999

Pjs. JAKSA AGUNG RI

ISMUDJOKO, SH

LAMPIRAN KEPUTUSAN JAKSA AGUNG RI
TANGGAL : 20 OKTOBER 1999
NOMOR : KEP-122/J.A/10/1999

.....

BAB I

PENDAHULUAN

Pegawai dilingkungan Kejaksaan RI yang merupakan Pegawai Negeri Sipil, pembinaannya sudah tentu tidak terlepas dari arah pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil seperti yang ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan hasil guna.

Meskipun pembinaan terhadap pegawai dilingkungan Kejaksaan RI tidak terlepas dari arah pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil seperti tersebut di atas, tetapi untuk lebih berhasilnya pembinaan terhadap pegawai dilingkungan Kejaksaan RI, setiap pegawai dilingkungan Kejaksaan RI harus mempunyai visi dan misi yang sama, yaitu :

- a. Visi : Seluruh pegawai dilingkungan Kejaksaan RI terikat untuk menjadikan Kejaksaan RI sebagai Pusat Penegakan/Pelayanan Hukum (The Centre of Law Enforcement).
- b. Misi : Mewujudkan Sistem Penegakan Hukum dan Pelayanan Hukum yang Proposional dan handal, sehingga mampu :
 - b.1. Mengamankan dan mempertahankan Pancasila sebagai falsafah hidup bangsa Indonesia terhadap usaha-usaha yang dapat menggoyahkan sendi-sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
 - b.2. Mewujudkan kepastian, ketertiban, keadilan dan kebenaran hukum serta mengindahkan norma-norma keagamaan, kesopanan dan kesusilaan serta wajib menggali nilai-nilai kemanusiaan, hokum dan keadilan yang hidup dalam masyarakat.
 - b.3. Terlibat sepenuhnya dalam proses mendukung dan mengamankan pembangunan untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila
 - b.4. Menjaga dan menegakkan kewibawaan Pemerintah dan Negara RI.
 - b.5. Melindungi kepentingan rakyat melalui Penegakan Hukum.

Misi tersebut adalah merupakan motivasi dari setiap pegawai dilingkungan Kejaksaan RI di dalam melaksanakan tugas (Mission Driven Government), sehingga diharapkan dapat mengubah Lembaga Kejaksaan RI sebagai Organisasi yang semata-mata digerakkan oleh peraturan (Transforming Rule Driven Organization).

Dengan mengikuti sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil seperti yang telah ditentukan di dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, pembinaan terhadap Pegawai dilingkungan Kejaksaan RI adalah juga merupakan perpaduan antara sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Yang dimaksudkan dengan sistem karir adalah sistem pembinaan kepegawaian dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan pegawai yang bersangkutan, kemudian dalam pengembangan selanjutnya, masa kerja, pengalaman, kesetiaan pengabdian dan syarat-syarat objektif lainnya juga turut menentukan.

Dalam sistem karir ini dimungkinkan naik pangkat tanpa melalui ujian jabatan dan pengangkatannya dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan jenjang yang telah ditentukan, sehingga juga memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

Sedang yang dimaksudkan dengan sistem prestasi kerja adalah sistem pembinaan kepegawaian dimana untuk pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai yang bersangkutan.

Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus ujian jabatan dan prestasinya harus dibuktikan secara nyata, sehingga akibatnya tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja.

Untuk pembinaan pegawai dilingkungan Kejaksaan RI, disamping atas dasar peraturan perundang-undangan yang telah berlaku, juga telah dikeluarkan :

1. Keputusan Jaksa Agung RI Nomor : KEP-069/J.A/06/1999 tentang Pemberdayaan Jaksa Diberbantuan dan Jaksa Fungsional.
2. Keputusan Jaksa Agung RI Nomor : KEP-073/J.A/07/1999 tentang Pola Jenjang Karir Pegawai Kejaksaan RI.

Dengan adanya kedua Keputusan Jaksa Agung RI tersebut, maka setiap pegawai dilingkungan Kejaksaan RI dapat memilih apakah dalam meniti karir di Kejaksaan RI akan melalui jabatan struktural atau jabatan fungsional.

Tidak berlebihan jika didalam rangka pembinaan pegawai dilingkungan Kejaksaan RI perlu diperhatikan pula ketentuan-ketentuan yang terdapat didalam United Nations Guidelines on The Role of Prosecutors atau Pedoman Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Peranan Para Jaksa yang telah diterima oleh Kongres Perserikatan Bangsa-Bangsa ke -VIII tentang Pencegahan Kejahatan dan Pembinaan Para Pelaku Tindak Pidana, 1990.

BAB II

PEMBINAAN

Pembinaan terhadap pegawai dilingkungan Kejaksaan RI adalah merupakan suatu rangkaian program yang terpadu, dimulai dari pengadaan pegawai dan diakhiri dengan pemberhentian dan pension pegawai tersebut.

Program yang dimaksud dilaksanakan dengan melalui beberapa kegiatan sebagai berikut :

1. Pengadaan Pegawai.
2. Pendidikan dan Pelatihan.
3. Jenjang Karir.

4. Mutasi.
5. Pemberhentian dan Pensiun.

ad.1. Pengadaan Pegawai.

Pengadaan pegawai di lingkungan Kejaksaan RI adalah merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong, dimulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan sampai dengan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Yang dimaksudkan dengan formasi adalah jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan oleh suatu satuan organisasi Negara atau suatu Lembaga Negara agar mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu yang ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan Aparatur Negara.

Pengadaan pegawai tersebut dilakukan hanya untuk mengisi formasi yang telah ditetapkan.

a. Perencanaan.

Setiap tahun Kejaksaan Agung RI membuat analisa kebutuhan pegawai dilingkungan Kejaksaan RI untuk tahun anggaran yang akan datang.

Analisa tersebut didasarkan pada faktor-faktor yang dapat menentukan jumlah dan susunan pangkat serta kualitas pegawai yang diperlukan agar Kejaksaan RI mampu melaksanakan tugasnya secara berdaya guna, berhasil guna dan berkelanjutan.

Hasil analisa kebutuhan pegawai yang dimaksud, kemudian dikirimkan kepada Menteri yang bertanggung jawab dalam bidang penertiban dan penyempurnaan Aparatur Negara sebagai bahan untuk menetapkan formasi.

Setelah formasi ditetapkan, maka secara proporsional formasi tersebut dibagi-bagi (alokasi formasi) untuk Kejaksaan Agung RI dan masing-masing Kejaksaan Tinggi.

b. Pengumuman.

Penerimaan pegawai dilingkungan Kejaksaan RI diumumkan seluas-luasnya oleh Kepala Biro Kepegawaian Kejaksaan Agung RI selaku Sekretaris Panitia Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan RI.

b.1. Tempat Pengumuman.

- b.1.1. Di Kejaksaan Agung RI.
- b.1.2. Di setiap Kejaksaan Tinggi seluruh Indonesia.
- b.1.3. Di Perguruan Tinggi Negeri seluruh Indonesia.
- b.1.4. Di Perguruan Tinggi Swasta yang ter-Akreditasi A, B dan C.

b.2. Waktu Pengumuman.

Sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Panitia Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan RI tingkat Kejaksaan Agung RI.

b.3. Isi Pengumuman.

Dalam pengumuman penerimaan calon Pegawai dilingkungan Kejaksaan RI dicantumkan antara lain :

- b.3.1. Jumlah dan jenis lowongan.
- b.3.2. Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

- b.3.3. Alamat tempat lamaran diajukan.
- b.3.4. Batas waktu pengajuan surat lamaran.

Khusus untuk syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar telah ditentukan sebagai berikut :

- A. Syarat-syarat Umum.
 - 1. Warga Negara Indonesia;
 - 2. Pria atau wanita yang belum menikah dan bersedia tidak akan menikah sampai dengan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.
 - 3. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - 4. Tidak pernah terlihat dalam suatu gerakan yang menentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah;
 - 5. Tidak pernah diberhentikan tidak hormat sebagai pegawai suatu Instansi baik Instansi Pemerintah maupun Instansi Swasta.
 - 6. Tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri atau Calon Pegawai Negeri;
 - 7. Berkelakuan baik;
 - 8. Berbadan sehat dan tidak buta warna, tidak cacat tubuh serta tidak bertato;
 - 9. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.
 - 10. Memiliki tinggi badan sekurang-kurangnya 160 cm untuk pria dan 155 cm untuk wanita dengan berat badan yang ideal menurut kesehatan.
- B. Syarat-syarat Khusus.
 - B.1. Untuk pelamar Tingkat Sarjana Hukum (S1)
 - (1) Berusia setinggi-tingginya 28 tahun;
 - (2) Pada saat mengajukan lamaran telah memiliki Ijazah Sarjana Hukum (Strata-1);
 - (3) Pada waktu Wisuda memiliki rangking 1-20 (dinyatakan dengan surat keterangan dari Dekan).
 - (4) Berijazah Komputer.
 - B.2. Untuk pelamar Tingkat bukan Sarjana Hukum.
 - (1) Berusia setinggi-tingginya 40 tahun;
 - (2) Pada saat mengajukan lamaran telah memiliki Ijazah Sarjana (Strata – 1).
 - (3) Berijazah Komputer.
 - B.3. Untuk pelamar Sarjana Muda (Diploma III).
 - (1) Berusia setinggi-tingginya 40 tahun;
 - (2) Pada saat mengajukan lamaran telah memiliki Ijazah Sarjana Muda (Diploma III).
 - (3) Berijazah Komputer.
 - B.4. Untuk pelamar Sekolah Lanjutan Atas.
 - (1) Berusia setinggi-tingginya 40 tahun;
 - (2) Pada saat mengajukan lamaran telah memiliki Ijazah Sekolah Lanjutan Atas ;
 - (3) Memiliki nilai rata-rata dalam Ijazah SLTA 7 (tujuh) dan khusus untuk Mata Pelajaran Agama, Pendidikan Moral Pancasila serta Bahasa Indonesia memiliki nilai sekurang-kurangnya 7 (tujuh);
 - (4) Berijazah mengetik/komputer.
 - B.5. Untuk pelamar Sekolah Menengah Pertama.
 - (1) Berusia setinggi-tingginya 40 tahun;
 - (2) Pada saat mengajukan lamaran telah memiliki Ijazah

Sekolah Lanjutan Pertama ;

- (3) Memiliki nilai rata-rata khusus untuk Mata Pelajaran Agama, Pendidikan Moral Pancasila serta Bahasa Indonesia ;
- (4) Memiliki Ijazah, Sertifikat, Surat Ijin Keterampilan sesuai formasi yang disediakan, misalnya : SIM (Surat Ijin Mengemudi) bila formasi yang tersedia untuk tenaga Pengemudi.

c. Pelamaran.

c.1. Tempat Pelamaran.

- c.1.1. Di Kejaksaan Agung RI untuk pelamar yang bertempat tinggal di wilayah Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta.
- c.1.2. Di Masing-masing Kejaksaan Tinggi untuk pelamar yang bertempat tinggal di wilayah dari kejaksaan Tinggi tersebut.

c.2. Waktu Pelamaran.

- c.2.1. Dalam tenggang waktu seperti yang disebutkan di dalam pengumuman, kecuali karena sesuatu hal untuk beberapa Kejaksaan Tinggi dapat diperpanjang.
- c.2.2. Penerimaan berkas lamaran sebelum atau sesudah tenggang waktu pelamaran dianggap tidak ada lamaran.

c.3. Tata Cara Pelamaran.

- c.3.1. Setiap pelamar harus mengajukan lamaran yang ditulis tangannya sendiri dan ditujukan kepada Jaksa Agung Muda Pembinaan U.p. Kepala Biro Kepegawaian Kejaksaan Agung RI dengan disertai beberapa LAMPIRAN seperti yang disebutkan di dalam pengumuman.
- c.3.2. Surat lamaran yang tidak memenuhi syarat dikembalikan kepada yang bersangkutan disertai dengan alasan-alasannya.

d. Penyaringan.

d.1. Jenis Ujian.

Penyaringan pegawai di lingkungan Kejaksaan RI merupakan tahapan jenis ujian dengan sistim gugur sebagai berikut :

- d.1.1. Pengetahuan Umum.
- d.1.2. Ketrampilan Phisik.
- d.1.3. Penelitian Khusus.
- d.1.4. Pemeriksaan Kesehatan.
- d.1.5. Tes Ketahanan Phisik.
- d.1.6. Psychotes.
- d.1.7. Wawancara.

d.2. Tempat Ujian.

- d.2.1. Ujian Pengetahuan Umum, baik untuk pelamar yang Sarjana Hukum (S.1) maupun pelamar yang bukan Sarjana Hukum dan lulusan Sarjana Muda (Diploma III), Sekolah Lanjutan Atas (SLTA) serta Sekolah Menengah Pertama (SMP) dilaksanakan sebagai berikut :
 - (a) Di Kejaksaan Agung RI untuk pelamar yang bertempat tinggal di wilayah Daerah Khusus Ibukota Jakarta.
 - (b) Di Kejaksaan Tinggi untuk pelamar yang bertempat tinggal di wilayah Kejaksaan Tinggi setempat.

d.2.2. Ujian selain ujian Pengetahuan Umum dilaksanakan sebagai berikut :

- (a) Di Kejaksaan Agung RI untuk pelamar yang Sarjana Hukum (S.1) dan yang bukan Sarjana Hukum serta Sarjana Muda (D.III).
- (b) Di Kejaksaan Tinggi setempat untuk pelamar lulusan Sekolah Lanjutan Atas (SLA) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

d.3. Pemeriksaan Ujian.

d.3.1. Semua ujian Pengetahuan Umum dilaksanakan secara tertulis dan hasilnya dikirim ke Kejaksaan Agung dan diperiksa oleh Panitia Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan RI Tingkat Kejaksaan Agung RI.

d.3.2. Hasil ujian Pengetahuan Umum dari pelamar lulusan Sekolah Lanjutan Atas (SLA) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) disusun dalam bentuk tingkat kelulusan (rangking) dan dikirim kembali ke masing-masing Kejaksaan Tinggi.

d.3.3. Pelamar lulusan Sekolah Lanjutan Atas (SLA) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang dinyatakan lulus ujian Pengetahuan Umum, berhak mengikuti tahap ujian berikutnya, yang hasil ujiannya diperiksa oleh Panitia Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan RI Tingkat Kejaksaan Tinggi yang kemudian dilanjutkan dengan wawancara.

d.3.4. Pelamar lulusan Sarjana Hukum (S.1) dan lulusan bukan Sarjana Hukum yang dinyatakan lulus ujian Pengetahuan Umum dan disusun dalam bentuk tingkat kelulusan (rangking), berhak mengikuti tahap ujian berikutnya bertempat di Kejaksaan Agung RI, yang hasil ujiannya diperiksa oleh Panitia Ujian Penyaringan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan RI Tingkat Kejaksaan Agung RI yang kemudian dilanjutkan dengan psychotes dan wawancara.

e. Hasil Ujian.

Dengan memperhatikan hasil psychotes dan wawancara, maka hasil ujian yang disusun dalam bentuk daftar tingkat kelulusan (rangking) tersebut disampaikan kepada Jaksa Agung RI c.q. Jaksa Agung Muda Pembinaan c.q. Kepala Biro Kepegawaian Kejaksaan Agung RI.

f. Pengangkatan.

f.1. Jaksa Agung RI c.q. Jaksa Agung MUda Pembinaan c.q. Kepala Biro Kepegawaian akan mengangkat sebagai calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan RI dari daftar tingkat kelulusan (rangking) sesuai dengan nomor urut yang jumlahnya diambil sama dengan alokasi formasi yang telah ditetapkan untuk Kejaksaan Agung RI dan masing-masing Kejaksaan Tinggi.

f.2. Jika dalam daftar tingkat kelulusan (rangking) melebihi alokasi formasi yang telah ditetapkan, kelebihan lulusan tersebut dinyatakan gugur dan tidak dapat ditetapkan sebagai cadangan untuk dapat diangkat sebagai calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan RI.

f.3. Jika pelamarnya lulus dan masih termasuk dalam nomor urut alokasi formasi yang telah ditetapkan ternyata ada yang mengundurkan diri, maka tempatnya secara berurutan digantikan oleh pelamar yang dinyatakan lulus berikut.

- f.4. Pengunduran diri harus dinyatakan secara tertulis disertai dengan alasan-alasannya.

ad.2. Pendidikan dan Pelatihan.

Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh dan merupakan salah satu upaya guna meningkatkan kualitas pegawai di lingkungan Kejaksaan RI agar menjadi profesional, memiliki integritas kepribadian dan berdisiplin, sehingga mampu mengemban misi Kejaksaan RI.

Tujuan dari pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Kejaksaan RI adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan Pegawai Negeri Sipil kepada Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia.
- b. Menanamkan kesamaan pola pikir yang dinamis dan bernalar agar memiliki wawasan yang komprehensif untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan.
- c. Memantapkan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman dan pengembangan partisipasi masyarakat.
- d. Meningkatkan pengetahuan, keahlian dan atau ketrampilan serta pembentukan sedini mungkin kepribadian Pegawai Negeri Sipil.

Untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan tersebut, telah dikeluarkan beberapa ketentuan sebagai berikut :

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1994 tanggal 18 April 1994 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- b. Keputusan Ketua Lembaga Administrasi Negara Nomor : 304/A/IX/6/4/1995 tanggal 24 Februari 1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- c. Keputusan Jaksa Agung RI Nomor : KEP-049/J.A/4/1999 tanggal 30 April 1999 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan.
- d. Keputusan Jaksa Agung RI Nomor : KEP-109/J.A/10/1994 tanggal 6 Oktober 1994 tentang Persyaratan peserta Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan.

Peningkatan kualitas pegawai di lingkungan Kejaksaan RI dilaksanakan melalui pola pendidikan dan pelatihan yang waktu dan jenisnya menjadi program dari Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI dengan koordinasi Biro Kepegawaian, Biro Perencanaan dan Departemen atau Lembaga Negara terkait, misalnya Lembaga Administrasi Negara, Lembaga Psikologi Independen, BIA dan lain-lainnya.

Program yang disusun oleh Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan RI meliputi :

- a. Pendidikan dan Pelatihan Struktural
- b. Pendidikan dan Pelatihan Fungsional.
- c. Pendidikan dan Pelatihan Teknis.

Dalam rangka menyelenggarakan salah satu pendidikan dan pelatihan fungsional, yaitu pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa, perlu memperhatikan ketentuan yang terdapat didalam United Nation Guidelines on The Role of Prosecutors atau Pedoman Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Peranan Para Jaksa untuk dapat direalisasikan yang antara lain mengharapkan :

- a. Mereka yang terpilih menjadi jaksa hendaknya mereka yang jujur dan cakap, dengan memperoleh latihan yang tepat dan persyaratan yang tepat.
- b. Negara hendaknya menjamin :

- b.1. Kriteria Penyaringan untuk menjadi Jaksa merupakan pencegahan atas pengangkatan yang didasarkan pada sikap berat sebelah dan berprasangka dengan mengesampingkan segala diskriminasi atas bahasa, agama, politik atau perbedaan penadapat, asal usul bangsa, sosial atau etnis, kekayaan, keturunan, ekonomi atau status lain, tetapi jangan dianggap suatu diskriminasi apabila kewarganegaraan yang bersangkutan menjadi syarat seseorang calon untuk jabatan itu.
- b.2. Para Jaksa mendapat pendidikan dan pelatihan yang tepat dan harus diberi kesadaran atas tugas-tugas ideal dan etika jabatannya, kesadaran atas perlindungan hak tersangka dari korban berdasarkan konstitusi maupun perundang-undangan serta kesadaran atas hak-hak asasi manusia dan kebebasan dasar yang diakui oleh hukum nasional maupun hukum Internasional.

ad.3. Jenjang Karir.

a. Pilihan Jenjang Karir.

Dalam rangka pembinaan pegawai dilingkungan Kejaksaan RI, terdapat pilihan dalam meniti karirnya, yaitu :

- A. Melalui Jabatan Struktural atau
- B. Melalui Jabatan Fungsional.

Untuk meniti karir melalui jabatan struktural, telah ditetapkan Keputusan Jaksa Agung RI Nomor : KEP-073/J.A/07/1999 tentang Pola Jenjang Karir Pegawai Kejaksaan RI.

Di dalam Keputusan Jaksa Agung RI ini ditentukan tentang pola pembinaan pegawai dilingkungan Kejaksaan RI yang menggambarkan jalur pengembangan karir dan menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan struktural serta masa jabatan seseorang Pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

Yang perlu dipikirkan dalam meniti jenjang karir melalui jabatan struktural adalah masalah kaderisasi.

Kaderisasi merupakan proses guna mempersiapkan, membentuk dan menempatkan kader-kader jabatan strategis untuk mengganti personil yang sudah waktunya meninggalkan jabatan tersebut, baik karena factor umur, maupun karena kondisi dan kebutuhan organisasi yang mengharuskan demikian.

Selama ini data yang diperlukan seseorang yang akan diproyeksikan sebagai kader diperoleh dari :

- (1) Prestasi dalam pendidikan dan pelatihan (rangking 1 – 10)
- (2) Catatan prestasi yang menonjol.
- (3) Rangking kelompok/unit kerja yang memperoleh penilaian prestasi kerja dalam program Siddha Karya Adyaksa.

Pembinaan kader dilakukan secara terarah yang dilaksanakan oleh atasan langsungnya, dengan cara :

- (1) Penugasan khusus dalam tugas yustisial maupun non-yustisial.
- (2) Pengembangan mutu/kemampuan profesionalisme.
- (3) Mengarahkan untuk bertumbuh dan berkembangnya integritas kepribadian.
- (4) Meneliti data yang ada apakah yang bersangkutan masih berpotensi untuk dipromosikan menduduki jabatan yang lebih tinggi guna meningkatkan kepemimpinannya.

Kaderisasi dilaksanakan secara terbuka sehingga tidak menutup kemungkinan bagi Pegawai Kejaksaan RI yang lain untuk menyusul sebagai kader yang baru, berdasarkan data-data kaderisasi yang terbaru.

Seorang yang memulai karirnya di Kejaksaan dengan golongan III/a dalam mencapai jabatan eselon II harus dalam keadaan yang berpotensi efektif dan produktif serta usia yang relative muda.

Sebagai perbandingan pada instansi lain terutama dilingkungan ABRI, usia senantiasa dikaitkan dengan jabatan, sehingga dalam usia yang masih produktif dan efektif seseorang telah menduduki jabatan strategis yang turut menentukan kebijaksanaan instansi tersebut.

Untuk meniti jenjang karir melalui jabatan fungsional, telah ditetapkan Keputusan Jaksa Agung RI Nomor : KEP-069/J.A/06/1999 tentang Pemberdayaan Jaksa Diperbantukan dan Jaksa Fungsional.

Pembinaan Pegawai dilingkungan Kejaksaan RI melalui jabatan fungsional, kenaikan pangkatnya tidak lagi dilakukan secara reguler, tetapi dilaksanakan berdasarkan kemampuan mengumpulkan angka kredit yang dipersyaratkan sesuai dengan prestasinya, yang diawasi oleh atasannya.

Oleh karena itu pegawai dilingkungan Kejaksaan RI yang meniti karirnya melalui jabatan fungsional lebih dituntut untuk pro aktif mengembangkan kreatifitas dan keahliannya, dinamis, berinisiatif, infestigatif, modifikatif, imajinatif, inofatif dan kritis, sehingga betul-betul menjadi Jaksa yang professional/ahli di bidangnya serta memiliki pengetahuan yang luas.

b. Percepatan Masa Penugasan.

Di dalam peraturan perundang-undangan tentang kepegawaian tidak secara tegas memberikan batas waktu penugasan bagi pejabat yang menduduki jabatan tertentu atau bertugas disuatu wilayah tertentu, namun secara normal perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja, khususnya bagi tenaga yang memegang peminan sebaiknya dilaksanakan secara teratur 2 sampai dengan 3 tahun.

Pada umumnya untuk pejabat Staf masa penugasannya lebih lama dari pada pejabat Pimpinan.

Bagi pejabat yang menonjol prestasinya perpindahan jabatan diusahakan berjenjang dengan memperhatikan persyaratan yang diatur dalam Keputusan Jaksa Agung RI Nomor : KEP-073/J.A/07/1999 tentang Pola Jenjang Karir, dengan maksud agar tidak sampai terjadi seorang pejabat dalam waktu yang relatif lama hanya berpindah-pindah dalam jenjang jabatan yang sama eselonnya sehingga dapat merugikan yang bersangkutan bagi karir selanjutnya.

Bagi kader-kader pimpinan masa penugasan pada jenjang jabatan perlu ditetapkan tidak lebih dari 2 tahun agar mereka dalam waktu relatif singkat dapat memiliki jenjang jabatan secara bertingkat dan tidak terjadi loncatan-loncatan, sehingga pada waktunya mereka siap pakai untuk menduduki jabatan pimpinan teras eselon II dalam usia yang relatif masih muda.

Perpindahan jabatan secara berjenjang perlu diterapkan bagi kader-kader Pimpinan agar mereka mempunyai pengalaman cukup dalam berbagai penugasan yang dapat dipakai sebagai bekal dalam menduduki jabatan pimpinan.

ad.4. Mutasi.

Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan dari pimpinan untuk memindahkan pegawai dari jabatan atau tugas yang satu ke tugas yang lain atau dari wilayah kerja yang satu ke wilayah kerja yang lain.

Mutasi merupakan suatu kegiatan rutin untuk dapat melaksanakan prinsip : Orang yang tepat pada tempat yang tepat, sehingga satu tugas dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Mutasi tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi, adalah kurang mempunyai arti/manfaat.

Bilamana pimpinan menilai bahwa kemampuan kerja pegawai akan meningkat jika pegawai tersebut dipindahkan, maka pimpinan akan mengambil keputusan untuk memutasikan pegawai tersebut ke jabatan/tugas atau wilayah yang lebih sesuai baginya dengan harapan tugas-tugas akan dapat dilaksanakan dengan lebih baik, dengan ketentuan, diusahakan agar mutasi tersebut, tidak dirasakan oleh pegawai yang bersangkutan sebagai suatu hukuman atas dirinya, sebab jika demikian, maka mutasi yang dilakukan tidak akan mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas oleh pegawai yang terkena mutasi.

Dengan jelas mutasi, semangat dan kegairahan kerja diharapkan dapat timbul kembali yang pada akhirnya lebih meningkatkan prestasinya.

Dilingkungan Kejaksaan RI mutasi dilaksanakan sebagai berikut :

a. Mutasi Nasional.

a.1. Kaderisasi.

Seorang pegawai dilingkungan Kejaksaan RI yang dikategorikan sebagai kader, dimasa mendatang akan diproyeksikan untuk menjabat suatu jabatan strategis.

Adapun proses kaderisasi dilingkungan Kejaksaan RI dilaksanakan antara lain dengan memberikan penugasan-penugasan melalui mutasi (tour of duty dan tour of area), sehingga dengan demikian kader akan mempunyai wawasan luas untuk memangku jabatan strategis tersebut.

Proses mutasi untuk kaderisasi ini dilaksanakan dengan program sebagai berikut :

a.1.1. Program jangka pendek dilaksanakan khusus menghadapi periode kritis, sehingga dalam waktu relatif singkat seorang kader mengalami beberapa mutasi antar wilayah atau bidang tugas.

a.1.2. Program jangka panjang, dilaksanakan sesuai pola jenjang karir yang sudah ditetapkan secara berencana guna mempersiapkan kader dalam rangka regenerasi dengan maksud untuk menghindari periode kritis seperti dialami selama kurang lebih 2-3 tahun terakhir ini.

a.2. Promosi.

Mutasi dengan kriteria promosi adalah pemindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi tingkatannya karena pegawai yang terkena mutasi tersebut, prestasinya sangat menonjol dalam pelaksanaan tugas disamping memenuhi persyaratan lainnya.

a.3. Penyegaran.

Mutasi dengan kriteria, penyegaran dimaksudkan agar seseorang pegawai dilingkungan Kejaksaan RI tidak terlalu lama bertugas di suatu tempat sehingga akan menimbulkan kejenuhan dan sikap apatis, sehingga berakibat menurunnya kinerja dan dedikasi dalam bertugas.

a.4. Perluasan wawasan.

Mutasi dengan kriteria perluasan wawasan dilaksanakan dengan pengalihan tugas antar wilayah (tour of area) sehingga seorang pegawai dilingkungan Kejaksaan RI akan memperoleh wawasan lebih dari satu wilayah dimana dari setiap wilayah akan mendapat pengalaman yang merupakan tantangan baru yang harus dapat diatasi.

a.5. Kemanusiaan.

Mutasi dengan kriteria kemanusiaan dilaksanakan dengan pengalihan tugas misalnya karena alasan kesehatan.

b. Mutasi Lokal.

Untuk pelaksanaan mutasi lokal telah diterbitkan Petunjuk Tehnis Jaksa Agung Muda Pembinaan Nomor : JUK-001/C/08/1994 tanggal 1 Agustus 1994 tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Mutasi Lokal di Dalam Daerah Hukum Kejaksaan Tinggi dan Keputusan Jaksa Agung RI Nomor : KEP-026/J.A/3/1988 tanggal 8 Maret 1988 tentang Pemberian Kuasa Menanda Tangan Keputusan mengenai Kepegawaian Kejaksaan RI untuk dan atas nama Jaksa Agung RI.

Pelaksanaan mutasi lokal didalam daerah hukum Kejaksaan Tinggi harus memperhatikan arahan sebagai berikut :

- b.1. Mutasi lokal hanya meliputi jabatan struktural sampai dengan eselon V dan jabatan fungsional sampai dengan golongan IV/a.
- b.2. Untuk pengembangan/kebutuhan organisasi demi kelancaran mekanisme kedinasan di wilayah hukum masing-masing Kejaksaan Tinggi dan untuk pengembangan pegawai dalam upaya peningkatan kualitas dan profesionalisme aparatur Kejaksaan.
- b.3. Mengingat terbatasnya jumlah anggaran mutasi dan banyaknya jumlah tenaga yang dipandang memenuhi syarat untuk dialih tugaskan diharapkan peminan di daerah dapat lebih selektif dalam pelaksanaan mutasi lokal tersebut.
- b.4. Rencana mutasi lokal di wilayah hukum Kejaksaan Tinggi merupakan daftar skala prioritas sepanjang tidak masuk dalam rencana mutasi nasional.

ad.5. Pemberhentian dan Pensiun.

Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 adalah pemberhentian yang mempunyai akibat hilangnya status sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pemberhentian dapat terjadi :

- a. Atas permintaan sendiri ;
- b. Mencapai batas usia pensiun ;
- c. Adanya penyedehanaan/ perampangan organisasi ;
- d. Melakukan pelanggaran/ tindak pidana/ penyelewengan ;

- e. Tidak cakap jasmani maupun rohani ;
- f. Meninggalkan tugas ;
- g. Meninggal dunia atau hilang ;
- h. Hal-hal lain.

Mengenai tata cara penyelesaian pensiun pada batas usia pensiun telah diberi petunjuk dengan surat Jaksa Agung Muda Pembinaan tanggal 26 agustus 1998 Nomor : B-810/C/08/1998, yang ketentuannya adalah sebagai berikut :

a. Umum

- a.1. Selambat-lambatnya dalam jangka waktu 1 (satu) tahun sebelum seorang pegawai di lingkungan Kejaksaan RI mencapai batas usia pensiun, kepada pegawai tersebut diberitahu akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun (pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979).
- a.2. Batas usia pensiun dihitung atas dasar tanggal kelahiran yang disebut pada surat keputusan pengangkatan yang pertama sebagai Pegawai Negeri Sipil (Pasal 10 Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969).
- a.3. Jika pegawai tersebut memperlmasalahakan tentang adanya kesalahan atau kekeliruan tanggal kelahiran yang tercantum dalam surat keputusan dalam surat keputusan pengangkatan yang pertama sebagai Pegawai Negeri Sipil, permasalahan tersebut tidak akan menjadi penghambat dalam proses penyelesaian pensiun dari pegawai yang dimaksud.
- a.4. Pegawai di lingkungan Kejaksaan RI telah mencapai batas usia pensiun, karena menduduki jabatan tertentu, sehingga batas usia pensiunnya diperpanjang, apabila diberhentikan dari jabatan yang dipangkunya sebelum mencapai batas usia pensiun yang diperpanjang dan tidak diangkat dalam jabatan lain, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun (pasal 6 ayat 1 Keputusan Kepala BKN Tanggal 6 Maret 1992 Nomor 18 Tahun 1992)

Contoh : X yang lahir pada tanggal 21 Oktober 1939 adalah pejabat yang menduduki jabatan sturktural eselon III a, yaitu jabatan Kepala Kejaksaan Negeri Tipe A. Karena X adalah seorang Jaksa maka batas usia pensiunnya adalah tanggal 21 Oktober 1997 dan menjalani pensiun mulai tanggal 1 November 1997. X pada tanggal 17 Agustus 1997 telah diangkat untuk menduduki jabatan struktural eselon II a, yaitu sebagai salah satu kepala Direktorat di Kejaksaan Agung RI, sehingga batas usia tanggal 21 Oktober 1999 (pasal 4 ayat (2) b Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979) dan menjalani pensiun baru mulai tanggal 1 November 1999. Oleh karena pada 10 September 1998, X telah dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan sebagai Kepala Direktorat (pasal 6 ayat (4) b Peraturan Pemerintah Nomor 30 1980), sehingga yang bersangkutan tidak lagi menduduki jabatan struktural eselon II a, maka X menjalani pensiun mulai tanggal 1 Oktober 1998.

b. Golongan ruang IV/b ke atas.

- b.1. Surat Keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun ditetapkan oleh Presiden.
- b.2. Untuk pelaksanaannya, Kepala BKN akan mengirimkan Data Perorangan Calon Penerima Pensiun atau DPCP dalam rangkap 3 (tiga) dengan dilampiri Surat Permintaan Pembayaran Pensiun Pertama (SP-4 A) dan Surat Keterangan Penghentian Pembayaran Sementara (SKKPPA) kepada pegawai di lingkungan Kejaksaan RI yang akan pensiun melalui Kepala Kejaksaan Tinggi setempat atau Kepala Biro Kepegawaian untuk pegawai yang bertugas di Kejaksaan Agung RI.

- b.3. Pegawai dilingkungan Kejaksaan RI yang telah menerima DPCP harus memeriksa dan meneliti data yang tercantum dalam DPCP dengan ketentuan :
 - b.3.1. Apabila data sudah benar segera ditanda tangani.
 - b.3.2. Apabila terdapat perbedaan data agar diperbaiki dengan cara mencoret dengan ketentuan yang dicoret masih bisa dibaca, kemudian di atasnya ditulis data yang benar dan diparaf.
 - b.3.3. Menulis dengan jelas alamat sekarang dan alamat yang dikehendaki setelah pensiun.
 - b.3.4. Mengisi SP – 4 A.
 - b.3.5. Menyerahkan SKKPPS dan SKPP kepada Bendaharawan Gaji untuk diselesaikan.

- b.4. Setelah diisi dengan lengkap, ditanda tangani dan diserahkan :
 - b.4.1. DPCP lembar KESATU dan lembar KEDUA dikirimkan kepada Jaksa Agung RI dengan dilampiri :
 - a. SP – 4 A.
 - b. SKKPPS.
 - c. Surat Permintaan SKPP
 - d. 5 (lima) lembar pas photo terbaru tanpa tutup kepala ukuran 3 x 4 cm dengan catatan dibelakangnya ditulis nama dan NIP.

DPCP lembar KESATU akan dikirimkan kepada Presiden RI, sedangkan DPCP lembar kedua akan dikirimkan kepada Kepala BKN.
 - b.4.2. DPCP lembar KETIGA untuk Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

- c. Golongan ruang IV/a ke bawah
 - c.1. Surat Keputusan pemberhentian dengan hormat dengan hak pensiun ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah BKN setempat.
 - c.2. Untuk pelaksanaannya Kepala Kantor Perbendaharaan Negara melalui Kepala Kejaksaan Tinggi atau Kepala Biro Kepegawaian untuk pegawai yang bertugas di Kejaksaan Agung RI, akan mengirimkan DPCP dalam rangkap 3 (tiga) dengan dilampiri SP – 4 / SP – 4 A dan SKPPS kepada pegawai dilingkungan Kejaksaan RI yang akan diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun untuk diperiksa, diteliti dan dilengkapi.
 - c.3.A. Pemeriksaan dan penelitian terhadap DPCP tersebut dilakukan dengan memperhatikan ketentuan sebagai berikut :
 - (1) Apabila data telah benar agar ditanda tangani.
 - (2) Apabila terdapat perbedaan data tentang :
 - (a) NAMA, harap dibuktikan dengan Surat Keputusan dari Gubernur/Bupati/Walikota/Kabupaten tentang perbedaan nama.
 - (b) TANGGAL LAHIR, harap dibuktikan dengan Surat Keputusan pengangkatan pertama sebagai Pegawai Negeri Sipil/Calon Pegawai Negeri Sipil.
 - (c) JABATAN, harap dibuktikan dengan Surat Keputusan jabatan terakhir.

- (d) PANGKAT, harap dibuktikan dengan Surat Keputusan pangkat terakhir.
 - (e) GAJI POKOK terakhir, harap dibuktikan dengan Surat Keputusan terakhir.
 - (f) MASA KERJA sebelum diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil, harap dibuktikan dengan Surat Keputusan tentang pengalaman kerja.
 - (g) MULAI MASUK Pegawai Negeri Sipil, harap dibuktikan dengan Surat Keputusan pengangkatan pertama.
 - (h) NAMA ISTRI/SUAMI, harap dibuktikan dengan surat akte nikah.
 - (i) NAMA ANAK, harap dibuktikan dengan surat akte lahir.
- B. Menulis dengan jelas alamat sekarang dan alamat yang dikehendaki setelah menanda tangani DPCP tersebut.
- C. Melampirkan SP – 4 / SP -4 A yang telah diisi oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan SKPP yang dibuat oleh Bendaharawan Gaji.
- D. Melampirkan 5 (lima) pas photo terbaru tanpa tutup kepala ukuran 4 x 6 cm dengan warna hitam putih dan dibelakangnya ditulis nama lengkap dan NIP dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- c.4. Selambat-lambatnya dalam waktu 2 (dua) minggu setelah menerima DPCP dan SP – 4, pegawai dilingkungan Kejaksaan RI yang akan pensiun sudah harus selesai memeriksa, meneliti dan menanda tangani, yang selanjutnya DPCP dan SP – 4 beserta lampirannya oleh pegawai tersebut diserahkan kepada Asisten Pembinaan atau Kepala Biro Kepegawaian untuk pegawai yang bertugas di Kejaksaan Agung RI agar mendapat pengesahan.
- c.5. Setelah ditanda tangani DPCP beserta lampirannya oleh Asisten Pembinaan atau Kepala Biro Kepegawaian dikirimkan kepada :
- c.5.1. Lembar KESATU bersama-sama 5 (lima) pas photo dan lampirannya untuk Kepala Kantor Wilayah BKN setempat.
 - c.5.2. Lembar KEDUA untuk pertinggal.
- d.A. Jika 3 (tiga) bulan sebelum pegawai dilingkungan Kejaksaan RI mencapai batas usia pensiun belum menerima DPCP, maka pegawai tersebut baik golongan ruang IV/b keatas maupun golongan ruang IV/a kebawah harus sudah mengajukan permintaan berhenti dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun kepada Presiden RI melalui Kepala Kejaksaan Tinggi atau Kepala Biro Kepegawaian dengan melampirkan :
- a. Copy Akte Kawin yang telah disahkan Camat ;
 - b. Copy Daftar Keluarga yang telah disahkan Camat ;
 - c. Copy Akte Kelahiran anak-anak yang disahkan Camat ;
 - d. Daftar Riwayat Pekerjaan ;
 - e. Copy Keputusan pengangkatan pertama, keputusan kenaikan pangkat dan gaji pokok terakhir ;
 - f. Copy Kartu NIP (KARPEG) ;
 - g. Surat pernyataan pengembalian barang-barang milik Negara ;
 - h. Surat keterangan alamat rumah sebelum dan sesudah pensiun ;
 - i. Surat penunjukkan isteri dan anak-anak yang telah disahkan ;
 - j. Pas foto terbaru ukuran 4 x 6 sebanyak 8 (delapan) lembar.

- B. Jika pegawai dilingkungan Kejaksaan RI tersebut, baik golongan ruang IV/b keatas maupun golongan ruang IV/a kebawah, tidak mengajukan permintaan berhenti dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun, maka dengan data yang ada dalam dosir kepegawaian :
 - B.1. Kepala Kejaksaan Tinggi secara langsung atau tidak melalui Kejaksaan Agung RI, harus mengajukan permintaan kepada Kepala Kantor Wilayah BKN setempat agar pegawai golongan ruang IV/a kebawah yang dimaksud diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun.
 - B.2. Kepala Biro Kepegawaian harus mengajukan permintaan berhenti dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan hak pensiun kepada :
 - B.2.1. Kepala Kantor Wilayah BKN setempat untuk pegawai golongan ruang IV/a kebawah yang bertugas di Kejaksaan Agung RI.
 - B.2.2. Presiden RI untuk pegawai golongan ruang IV/b ke atas.
- e.A. Meskipun belum menerima Surat Keputusan pemberhentian pensiun sebagai Pegawai Negeri Sipil tetapi jika telah mencapai batas usia pensiun berdasarkan tanggal lahir seperti yang tercantum dalam Surat Keputusan pengangkatannya yang pertama sebagai pegawai, dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah batas usia pensiun dilampaui, pegawai dilingkungan Kejaksaan RI tersebut baik yang menduduki jabatan struktural, fungsional maupun pegawai lainnya harus sudah menyerahkan jabatan dan atau pekerjaannya kepada pengganti atau atasannya, kecuali ada kebijaksanaan lain dari Jaksa Agung atau melaksanakan tugas khusus yang diberikan oleh atasannya.
- B. Jika pegawai dilingkungan Kejaksaan RI yang dimaksud, karena sesuatu hal belum menyerahkan jabatannya, karena sesuatu hal, maka tidak akan menjadi penghalang bagi penggantinya untuk menduduki jabatan dan melaksanakan tugas yang berkaitan dengan jabatannya tersebut.
- f. Kepada pembuat daftar gaji agar diperintahkan untuk tidak mengajukan permintaan gaji jika pegawai dilingkungan Kejaksaan RI telah mencapai batas usia pensiun berdasarkan tanggal lahir seperti yang tercantum dalam Surat Keputusan pengangkatannya yang pertama sebagai pegawai.
- g. Pegawai yang diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil menerima pensiun pegawai negeri, jika ia pada saat pemberhentiannya sebagai Pegawai Negeri Sipil :
 - g.1. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 20 tahun ;
 - g.2. Oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Departemen Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai negeri dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani yang disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan atau ;
 - g.3. Mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 (empat) tahun dan oleh badan/pejabat yang ditunjuk oleh Departemen Kesehatan berdasarkan peraturan tentang pengujian kesehatan pegawai negeri, dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani atau rohani, yang tidak disebabkan oleh dan karena ia menjalankan jabatannya.

BAB III
PENUTUP

Demikianlah Sistim Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan RI yang merupakan pola pembinaan pegawai dilingkungan Kejaksaan RI.

Mudah-mudahan dengan telah ditetapkannya Sistim Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan RI dengan Keputusan Jaksa Agung RI, pembinaan pegawai dilingkungan Kejaksaan RI dapat lebih terarah dan terencana.

Jakarta,

Pjs. JAKSA AGUNG RI

ISMUDJOKO, SH