

REVOLUSI MENTAL DAN PEMBINAAN SUMBER DAYA MANUSIA KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA

Mental Revolution and Human Resources Development at the Indonesia Prosecution Office

Bambang Waluyo

Jaksa Agung Muda Pembinaan Kejaksaan Agung RI
Jln. Sultan Hasanuddin No. 1 Kebayoran Baru - Jakarta Selatan
E-mail : bwbambangwaluyo@gmail.com

(Diterima tanggal 22 Juni 2016, direvisi tanggal 24 Juni 2016, disetujui tanggal 30 Juni 2016)

Abstrak

Setelah berlakunya UU No. 45 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), terjadi pergeseran fokus dari “Kepatuhan” menjadi Profesionalitas, merupakan perubahan yang bersifat mendasar atau fundamental, melalui UU ASN, aparatur negara diharapkan memiliki kekuatan dan kemampuan profesional berintegritas tinggi, non parsial dalam melaksanakan tugas, berbudaya kerja tinggi dan kesejahteraan tinggi. Revolusi mental aparatur menjadi prioritas utama, yang cakupannya adalah perubahan mindset, perubahan culture set, dan penataan struktur organisasi yang pada akhirnya terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis dan terpercaya sesuai NAWACITA poin ke-dua. Implementasi Revolusi Mental di Kejaksaan Republik Indonesia secara umum dilakukan melalui 3 (tiga) hal yaitu : 1. Internalisasi Nilai-nilai yang bertumpu pada tiga nilai yaitu Integritas, Etos kerja dan Gotong Royang, yang telah terimplimentasi melalui a). Visi dan Misi Kejaksaan, b). Doktrin Tri Krama Adhyaksa, c). Kode Perilaku Jaksa. 2. Pembangunan Sistem, 3. Penguatan Kepemimpinan. Sedangkan implementasi Revolusi Mental dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia Aparatur Kejaksaan RI, adalah meliputi; Rekrutmen Pegawai; Pembinaan Pegawai melalui Pengembangan karier; Pengawasan.

Kata kunci : revolusi mental, sumber daya manusia kejaksaan RI

Abstract

The stipulation of 2014 State Civil Apparatus (ASN) Law Number 45 has been influenced the fundamental change on shifting focus from “adherence” to “professionalism”. According to the law, the state civil apparatus is desired to has a power, professionalism, integrity, good work ethic, and welfare life. Moreover, mental revolution becomes the first priority in national program. It has wide range of scope, including shifting paradigm, shifting culture set, and the arrangement of organizational structure which is purposed to create a clean, effective, democratic and reliable governmental business process, as stated in the second point of NAWACITA. Indonesian Attorney General’s Office implements mental revolution in three ways. The first is trough internalization of values which is based on three values, namely integrity, work ethic, and mutual cooperation whereas those values has been implemeted in (a) the vision and mission of organization, (b) Doktrin Tri Krama Adhyaksa, and (c) Code Ethic of Procutor. The Second is through system development and the third is through the strengthening of leadership. Meanwhile, the mental revolution in human resource development has been performed in human resource recruitment; human resource development through career development; and supervision.

Keywords : mental revolution, human resource development of indonesia prosecution office

I. PENDAHULUAN

Sejalan dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan SDM aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang baik untuk pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara. Tuntutan reformasi birokrasi pada instansi

pemerintah termasuk Kejaksaan RI sebagai program prioritas yang mencakup penataan organisasi perbaikan proses bisnis (*business process*), peningkatan manajemen SDM menuju peningkatan tata kelola administrasi pemerintahan (*good governance*), akuntabilitas, transparansi, partisipasi, dan pelayanan publik prima. Hal tersebut merupakan upaya untuk mengatasi inefisiensi, inefektivitas dan perubahan pola pikir menuju aparatur sipil negara (ASN) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang sesungguhnya. Untuk mengantisipasi kebutuhan percepatan reformasi birokrasi diperlukan SDM

aparatur yang memiliki kompetensi dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Kebutuhan tersebut memerlukan peningkatan mutu profesionalisme dan sikap pengabdian yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari manajemen pembinaan ASN. Dalam kerangka tersebut, antara lain terbit Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN).¹

Selain memperkenalkan sistem jabatan pimpinan tinggi (JPT), pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK), Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), dan sejumlah perubahan dalam pengembangan pegawai ASN, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga menandai perubahan fokus manajemen ASN. Pada perundang-undangan sebelumnya yaitu Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berfokus pada kepatuhan PNS. Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pembinaan PNS berfokus pada profesionalitas pegawai ASN. Pergeseran fokus dari kepatuhan menjadi profesional[itas] merupakan perubahan yang bersifat mendasar atau fundamental.

Selain manajemen ASN, salah satu prinsip dasar UU ASN adalah memberlakukan “sistem merit” melalui seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif, menerapkan prinsip *fairness*, penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja, standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik, manajemen SDM secara efektif dan efisien, dan melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena.

Melalui UU ASN, aparatur negara diharapkan memiliki kekuatan dan kemampuan profesional, berintegritas tinggi, nonparsial dalam melaksanakan tugas, berbudaya kerja tinggi, dan kesejahteraan tinggi. Selain itu UU ASN diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik sehingga kesejahteraan masyarakat juga meningkat. Berlakunya UU ASN memberikan pengaruh besar terhadap kinerja PNS. UU ASN ini mengubah dari *comfort zone* menuju *competitive zone*, maka kinerja PNS dengan sendirinya akan meningkat. Dalam tataran konsep terlihat sinergi antara UU ASN,

reformasi birokrasi, revolusi mental, bahkan dengan doktrin TRI KRAMA ADHYAKSA, dan pola pembinaan SDM Kejaksaan serta etika profesi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), revolusi diartikan sebagai perubahan yang cukup mendasar di suatu bidang, sedangkan mental merupakan suatu hal yang bersangkutan dengan batin dan watak manusia yang bukan bersifat badan atau tenaga. Revolusi mental secara sederhana dapat diartikan sebagai mengembalikan warga Indonesia kepada karakter asli bangsa: mandiri, gotong royong, semangat melayani masyarakat, jujur, santun, berbudi pekerti, dan ramah. Karakter yang seharusnya dapat menjadi modal untuk membawa rakyat sejahtera. Pergeseran karakter baik kepada karakter yang menyimpang seperti indisipliner, malas, tidak jujur sampai dengan perilaku korup harus diubah melalui sebuah revolusi mental, merubah paradigma lama sebagai birokrasi yang dilayani atau birokrasi penguasa menjadi birokrasi yang melayani rakyatnya.²

Istilah revolusi mental pernah disampaikan oleh Mahatma Gandhi. Gandhi berpendapat bahwa “kemerdekaan politik (*self-rule*) harus berdasarkan pada revolusi mental, yaitu perubahan total mental rakyat jajahan”. Selain itu, Sjahrir juga pernah menggunakan istilah revolusi mental. Ketika mendiagnosa masalah masyarakat Indonesia melalui dua sudut pandang. Sjahrir menemukan dua *symptom*. Dari dalam, adalah perasaan rendah diri; dan dari luar, adalah rendahnya pendidikan. Guna kesembuhannya, Sjahrir menulis resep dengan dua jenis obat. Obat pertama adalah kemerdekaan sosial, melalui revolusi mental. Obat kedua adalah pendidikan.³

Gagasan revolusi mental juga pernah dicetuskan oleh Bung Karno pada tahun 1957. Saat itu revolusi nasional Indonesia sedang ‘menemui jalan buntu’. Istilah revolusi mental merupakan kelanjutan dari revolusi sebelumnya yaitu revolusi fisik sebagai bagian dari apa yang beliau sebut dengan Revolusi Multicomplex, yang meliputi Revolusi Fisik, Revolusi Mental, Revolusi Sosial-Ekonomis, dan Revolusi

¹ Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.

² Ardan Adiperdana, *Implementas Reformasi Birokrasi melalui Revolusi Mental Birokrasi sebagai Upaya Membentuk Pemerintahan Berkelas Dunia*, Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara, Edisi 5 Tahun V, hal. 21.

³ Ronald Andrea Annas, *Mengukur Terwujudnya Revolusi Mental*, Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara, Edisi 5 Tahun V, hal. 95.

Kebudayaan.⁴

Masa Pemerintahan Kabinet Kerja Presiden Joko Widodo (Jokowi) dan Wakil Presiden Jusuf Kalla Tahun 2014-2019 merupakan bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025). Dalam undang-undang ini ditegaskan bahwa Visi Pembangunan Nasional 2005-2025 adalah Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur. Sedangkan visi Pemerintahan Kabinet Kerja Presiden Jokowi dan Wakil Presiden Jusuf Kalla adalah terwujudnya Indonesia yang berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian berlandaskan gotong royong.

Salah satu arah kebijakan Pemerintah Kabinet Kerja 2015-2019 adalah pelaksanaan reformasi birokrasi 2015-2019 yang didasarkan pada beberapa arah kebijakan pemerintah antara lain NAWACITA. Dalam dokumen NAWACITA, tercakup 9 (sembilan) janji yang ingin diwujudkan Pemerintah Jokowi dan Jusuf Kalla, yang salah satunya adalah pada poin kedua yaitu “membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya.” Secara eksplisit arahan terhadap pelaksanaan reformasi birokrasi tertulis dalam NAWACITA poin 2 tersebut. Dalam penjelasannya disebutkan:⁵

“..... Kami juga akan secara konsisten menjalankan agenda reformasi birokrasi secara berkelanjutan dengan restrukturisasi kelembagaan, perbaikan kualitas pelayanan publik, meningkatkan kompetensi aparatur, memperkuat monitoring dan supervisi atas kinerja pelayanan publik, serta membuka ruang partisipasi publik melalui citizen charter dalam UU Kontrak Layanan Publik.”

Salah satu agenda pembangunan nasional Tahun 2015-2019 adalah membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintahan⁶. Adapun salah satu arah kebijakan dan strategi yang ditempuh untuk agenda “Membangun transparansi dan akuntabilitas kinerja pemerintah” meliputi: penerapan manajemen aparatur sipil negara (ASN) melalui

strategi: penetapan formasi dan pengadaan CPNS dilakukan dengan sangat selektif; penerapan sistem rekrutmen dan seleksi pegawai yang transparan, kompetitif, dan berbasis TIK; penguatan sistem dan kualitas penyelenggaraan diklat; penerapan sistem promosi secara terbuka, kompetitif, dan berbasis kompetensi didukung makin efektifnya pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN); penerapan sistem manajemen kinerja pemerintah; dan penguatan sistem informasi kepegawaian nasional.

Sasaran reformasi birokrasi Tahun 2015-2019 adalah *pertama*, mewujudkan birokrasi yang bersih; *kedua*, birokrasi yang efektif dan efisien; dan *ketiga*, birokrasi yang memiliki pelayanan publik berkualitas. Untuk mewujudkan ketiga sasaran reformasi birokrasi tersebut, ditetapkan 8 (delapan) area perubahan yaitu mental aparatur, kelembagaan, tatalaksana, SDM aparatur, akuntabilitas, pengawasan, peraturan perundang-undangan, dan pelayanan publik.⁷

Salah satu sumber permasalahan birokrasi adalah perilaku negatif yang ditunjukkan dan dipraktikkan oleh para birokrat. Perilaku ini mendorong terciptanya citra negatif birokrasi. Perilaku yang sudah menjadi mental model birokrasi yang dipandang lambat, berbelit-belit, tidak inovatif, tidak peka, inkonsisten, malas, feodal, dan lainnya. Karena itu fokus perubahan reformasi birokrasi ditujukan pada perubahan mental aparatur. Perubahan mental model/perilaku aparatur diharapkan akan mendorong terciptanya budaya kerja positif yang kondusif bagi terciptanya birokrasi yang bersih, akuntabel, efektif, dan efisien serta mampu memberikan pelayanan yang berkualitas.

Revolusi mental menjadi agenda penting bagi pemerintahan Presiden Jokowi - Jusuf Kalla. Wujud revolusi mental yang dilaksanakan berupa reformasi yang menyentuh paradigma, mindset, serta budaya dalam rangka pembangunan bangsa. Revolusi mental dalam dunia birokrasi dimaknai sebagai sebuah perubahan cara berfikir, berperilaku, dan bertindak dari setiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangannya sebagai pelaku utama dalam birokrasi pemerintahan, para ASN harus bermental melayani kepada

⁴ *Ibid.*

⁵ Komisi Pemilihan Umum, *Jalan Perubahan Untuk Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Visi Misi, dan Program Aksi Jokowi Jusuf Kalla*, Jakarta, 2014, hlm. 7.

⁶ Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3.

⁷ Ketiga sasaran dan kedelapan area perubahan tersebut disusun dalam Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2015-2019 yang ditetapkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015.

masyarakat. Revolusi mental yang digaungkan oleh pemerintah harus didukung dengan baik oleh para ASN melalui perubahan cara berpikir dan budaya kerja. Dengan demikian, revolusi mental tidak hanya dalam tataran konsep dan wacana politik belaka. Gerakan revolusi mental ini memang tidak hanya ditumpukan pada ASN saja, namun juga diperlukan partisipasi dari berbagai elemen, baik pemerintah, swasta serta masyarakat. Harapannya, dengan revolusi mental, dapat membawa bangsa ini ke arah yang lebih baik.

Bahwa dalam rangka tersebut, Presiden Jokowi terus menyuarakan revolusi mental termasuk kepada Aparatur Sipil Negara (ASN). Dalam kaitan ini, basis revolusi mental dimulai dengan menciptakan aparat yang mempunyai kemampuan intelijensia dan tangguh di lapangan serta mampu memberikan pelayanan yang diperlukan oleh masyarakat. Revolusi mental merupakan kesadaran dan komitmen yang intinya terkait integritas, etos kerja, dan gotong royong. Revolusi mental diharapkan mampu menjadi solusi terkait krisis multidimensi yang dialami bangsa Indonesia. Krisis yang paling utama adalah krisis akhlak yang berindikasi pada keadilan masyarakat karena minimnya nilai kejujuran, amanat, tanggung jawab, dan runtuhnya kebersamaan.

Terkait revolusi mental tersebut, Presiden Joko Widodo memberikan amanat yaitu agar revolusi mental segera dijabarkan dan dilaksanakan; Revolusi mental bukan soal program akan tetapi merupakan gerakan hidup baru kita semua sebagai bangsa; tiga nilai revolusi mental adalah integritas, kerja keras, dan gotong royong; revolusi mental harus dimulai dari pemerintah sendiri. Dengan kata lain, setiap kementerian atau lembaga harus menerapkan revolusi mental dan meningkatkan kualitas pelayanan publik sehingga rakyat Indonesia pantas dapat yang lebih baik dari pelayanan setiap kementerian atau lembaga tersebut.

Revolusi mental aparatur menjadi prioritas utama dalam pelaksanaan reformasi birokrasi selain penerapan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) dan penguatan sistem manajemen SDM ASN. Cakupan revolusi mental aparatur adalah perubahan *mindset*, perubahan *culture set*, dan penataan struktur organisasi, yang pada akhirnya terwujudnya tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya

sesuai NAWACITA poin kedua. Sedangkan fondasi revolusi mental aparatur adalah aturan yang jelas, keteladanan, pengawasan, *reward and punishment*, dan kesejahteraan. Adapun strategi implementasi revolusi mental ASN yaitu *pertama*, melalui internalisasi nilai-nilai yaitu integritas, etos kerja, dan gotong royong; *kedua*, melalui pembangunan sistem yaitu undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan menteri, sanksi dan penghargaan; *ketiga*, melalui penguatan kepemimpinan yaitu keteladanan, pemimpin perubahan, bimbingan, dan komunikasi.

Dengan adanya revolusi mental aparatur, diharapkan terbentuknya aparatur yang berkompeten dan bertanggung jawab; memahami kebutuhan publik dan peka terhadap lingkungan; beretika; membuka/memberikan akses yang mudah bagi masyarakat; inovatif dan proaktif; bersih dan menolak gratifikasi; adil, sopan, ramah, dan sabar; disiplin, tepat janji dan tepat waktu; serta menjadi contoh teladan dan profesional.

II. PEMBAHASAN

A. Implementasi Revolusi Mental secara umum di Kejaksaan RI

Sebagaimana dijelaskan di atas bahwa strategi implementasi revolusi mental aparatur dilakukan melalui tiga hal yaitu internalisasi nilai-nilai, pembangunan sistem, dan penguatan kepemimpinan.

1. Internalisasi nilai-nilai

Revolusi mental bertumpu pada tiga nilai yaitu integritas, etos kerja, dan gotong royong. Integritas dapat diartikan sebagai kesesuaian antara apa yang dikatakan dengan apa yang diperbuat, berkata dan berlaku jujur, dapat dipercaya, berpegang teguh dengan prinsip-prinsip kebenaran, moral, dan etika, berkarakter, serta bertanggung jawab. Sedangkan etos kerja dapat diartikan sebagai sikap yang berorientasi pada hasil yang terbaik, semangat tinggi dalam bersaing (kerja keras), optimis dan selalu mencari cara-cara yang produktif dan inovatif. Nilai gotong royong diartikan sebagai keyakinan mengenai pentingnya melakukan kegiatan secara bersama-sama dan bersifat sukarela, memiliki solidaritas tinggi, komunal, berorientasi pada kemaslahatan dan

kewargaan (kepedulian).

Ketiga nilai yang menjadi tumpu revolusi mental yaitu integritas, etos kerja, dan gotong royong tersebut pada prinsipnya telah terimplementasi di internal Kejaksaan RI antara lain melalui :

a. Visi dan Misi Kejaksaan RI

Visi adalah suatu pandangan jauh ke depan yang akan mengarahkan kita untuk menuju pada kondisi yang akan dicapai di masa depan. Visi akan diwujudkan oleh seluruh pemangku kepentingan baik di internal Kejaksaan RI maupun pemangku kepentingan di luar Kejaksaan RI. Visi Kejaksaan RI berdasarkan Rencana Strategis Kejaksaan RI Tahun 2015-2019 yang ditetapkan melalui Peraturan Jaksa Agung RI Nomor : PER-010/A/JA/06/2015 tentang Rencana Strategis Kejaksaan Republik Indonesia Tahun 2015-2019 adalah “Menjadi Lembaga Penegak Hukum yang Modern, Berintegritas, Profesional, dan Akuntabel Dalam Mewujudkan Supremasi Hukum di Indonesia.”

Dari visi tersebut terkandung 4 (empat) nilai yaitu Modern, Berintegritas, Profesional, dan Akuntabel. Yang dimaksud modern adalah Kejaksaan RI dalam rangka menjalankan tugasnya memanfaatkan seluruh perkembangan ilmu pengetahuan yang disesuaikan dengan tuntutan masa kini. Berintegritas yaitu segenap aparatur Kejaksaan RI memiliki moral yang terpuji dengan tidak ada sama sekali motivasi untuk berbuat korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dalam menjalankan tugas kesehariannya. Profesional adalah segenap aparatur Kejaksaan RI dalam melaksanakan tugas didasarkan atas kompetensi dan kapabilitas yang ditunjang dengan pengetahuan dan wawasan yang luas serta pengalaman kerja yang memadai dan berpegang teguh pada aturan serta kode etik profesi yang berlaku. Akuntabel yaitu kinerja Kejaksaan RI dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pemahaman terhadap visi tersebut dirasakan penting mengingat revolusi

mental mempunyai semangat yang sama dan sejalan dengan visi Kejaksaan RI.

Misi Kejaksaan RI merupakan penjabaran dari cita-cita dan landasan kerja organisasi serta merupakan fondasi dari perencanaan strategik Kejaksaan RI Tahun 2015-2019. Adapun misi Kejaksaan RI Tahun 2015-2019 adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan pelaksanaan fungsi Kejaksaan RI dalam pelaksanaan tugas dan wewenang, baik dalam segi kualitas dan kuantitas penanganan perkara seluruh tindak pidana, penanganan perkara perdata dan tata usaha negara, serta meningkatkan kegiatan intelijen penegakan hukum secara modern, berintegritas, profesional dan akuntabel yang berlandaskan keadilan, kebenaran serta nilai-nilai kepatutan dalam rangka penegakan hukum;
- 2) Mewujudkan peran Kejaksaan RI dalam hubungan internasional, kerjasama hukum, dan penyelesaian perkara lintas negara;
- 3) Mewujudkan aparatur Kejaksaan RI yang modern, berintegritas, profesional, dan akuntabel guna menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan wewenang, terutama dalam upaya penegakan hukum yang berkeadilan serta tugas-tugas lainnya;
- 4) Melaksanakan pembenahan dan penataan kembali struktur organisasi Kejaksaan RI, pembenahan informasi manajemen terutama mengimplementasikan program *quickwins* agar dapat segera diakses masyarakat, penyusunan cetak biru (*blueprint*) 2025, menertibkan dan menata kembali manajemen keuangan, dan peningkatan sarana dan prasarana serta optimalisasi penerapan Informasi Teknologi (IT);
- 5) Meningkatkan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Kejaksaan RI yang bersih dan bebas KKN melalui revolusi mental dalam pelaksanaan tugas dan wewenang.

b. Doktrin TRI KRAMA ADHYAKSA

Doktrin TRI KRAMA ADHYAKSA ditetapkan melalui Keputusan Jaksa Agung Nomor : KEP-030/J.A/3/1988 tentang Doktrin TRI KRAMA ADHYAKSA. Dalam doktrin TRI KRAMA ADHYAKSA tersebut terkandung tiga nilai yaitu SATYA, ADHI, dan WICAKSANA. SATYA mengandung arti kesetiaan yang bersumber pada rasa jujur, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terhadap diri pribadi dan keluarga maupun kepada sesama manusia. ADHI yaitu kesempurnaan dalam bertugas dan berunsur utama pada rasa tanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa, keluarga, dan sesama manusia. WICAKSANA yaitu bijaksana dalam tutur kata dan tingkah laku, khususnya dalam penerapan kekuasaan dan kewenangannya.

Doktrin TRI KRAMA ADHYAKSA merupakan penuntun dan pedoman kerja bagi setiap warga Kejaksaan dalam mengemban amanah Korps dan melaksanakan dharma bhaktinya bagi Nusa dan Bangsa dan mampu memperkokoh pengenalan dan pemahamannya (orientasi) akan makna amanah serta tugas yang dipercayakan Negara dan Bangsa.

Hakikat doktrin TRI KARMA ADHYAKSA adalah kenyataan yang mengandung kebenaran yang sebenarnya atas tugas serta wewenang Kejaksaan disertai landasan-landasan yang memperkokoh eksistensi Kejaksaan yang mewajibkan setiap warga Kejaksaan menghayati sepenuhnya ciri hakikat Kejaksaan yang :

Tunggal, berarti setiap warga Kejaksaan menyadari di dalam pelaksanaan tugasnya bahwa ia adalah satu dan tidak dapat dipisah-pisahkan, sehingga selain akan dapat saling mewakili dalam tugas penegakan hukum juga terkait langsung mengenai citra Kejaksaan karena baik

dan buruknya dinilai dari sikap perilaku dan perbuatan setiap warganya.

Mandiri, berarti setiap warga Kejaksaan menyadari bahwa dalam pelaksanaan tugasnya wajib dilakukan dengan penuh prakarsa sendiri dan membangun serta mengembangkan kerjasama dengan badan negara terutama di bidang penegakan hukum dilandasi semangat kebersamaan, keterpaduan, keterbukaan dan keakraban guna mencapai keberhasilan.

Mumpuni, berarti setiap warga Kejaksaan menyadari didalam pelaksanaan tugasnya bahwa Kejaksaan adalah satu-satunya badan negara Penuntut Umum di bidang penegakan hukum yang diamanahkan dan dipercayakan masyarakat, Negara dan Pemerintah yang mewajibkan setiap warganya agar senantiasa meningkatkan mutu pengetahuan dan kemampuannya.

Dengan memahami landasan dan menghayati diri hakiki Kejaksaan maka pelaksanaan tugas serta wewenang Kejaksaan oleh setiap warganya senantiasa dijiwai dan terwujud dalam setiap mental terpuji, seperti yang dipatrikan didalam doktrin Kejaksaan TRI KRAMA ADHYAKSA.

c. Kode Perilaku Jaksa

Kode Perilaku Jaksa ditetapkan melalui Peraturan Jaksa Agung Nomor: PER-014/A/JA/12/2012 tentang Kode Perilaku Jaksa. Salah satu pertimbangan ditetapkannya Kode Perilaku Jaksa adalah untuk mewujudkan Jaksa yang memiliki integritas, bertanggung jawab, dan mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, serta mewujudkan birokrasi yang bersih, efektif, efisien,

transparan, dan akuntabel.

Kode Perilaku Jaksa merupakan serangkaian norma penjabaran dari Kode Etik Jaksa, sebagai pedoman keutamaan mengatur perilaku Jaksa baik dalam menjalankan tugas profesinya, menjaga kehormatan dan martabat profesinya, maupun dalam melakukan hubungan kemasyarakatan di luar kedinasan.

Dalam menjalankan tugas profesinya, seorang jaksa mempunyai beberapa kewajiban dan larangan yaitu kewajiban kepada negara, kewajiban kepada institusi, kewajiban kepada profesi Jaksa, dan kewajiban kepada masyarakat.

2. Pembangunan sistem

Pembangunan sistem dapat dilaksanakan antara lain melalui pembangunan sistem pengawasan. Perilaku aparatur dapat dipengaruhi oleh adanya peran pengawasan yang dibangun, baik pengawasan melekat dan pengawasan fungsional yang berada dalam lingkungan birokrasi maupun pengawasan masyarakat dan pemangku kepentingan (Komisi Kejaksaan) yang berada dalam lingkaran birokrasi. Rendahnya sistem pengawasan mengakibatkan kinerja tidak maksimal, dan KKN pun semakin marak. Sistem pengawasan melekat (Pengawasan Atasan Langsung dan Sistem Pengendalian Internal) dalam praktiknya tidak berjalan dengan baik. Hal ini dapat disebabkan faktor *ewuh pakewuh* antara atasan dengan bawahan. Untuk itu perlu dibangun suatu sistem pengawasan yang efektif, agar penyimpangan dapat dicegah sedini mungkin. Pengawasan fungsional yang berintegritas dan peran aktif pengawasan masyarakat dapat mempengaruhi perilaku aparatur dalam melakukan tugas dan fungsinya dengan baik.

Terkait sistem pengawasan tersebut, di Kejaksaan RI telah diterbitkan Peraturan Jaksa Agung Nomor : PER-022/A/JA/03/2011 tanggal 18 Maret 2011 tentang Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan RI sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Jaksa Agung Nomor : PER-015/A/JA/07/2013 tanggal 28 Juli 2013.

Salah satu hal yang tidak dapat dilepaskan dalam sistem pengawasan adalah pemberian *reward and punishment*. *Reward* atau penghargaan diberikan kepada pegawai yang berprestasi, baik prestasi dari segi manajerial, teknis maupun lainnya. Salah satu bentuk penghargaan adalah Sidhakarya. Sebaliknya, bagi pegawai yang melakukan perbuatan menyimpang atau melanggar disiplin pegawai tentunya akan mendapatkan *punishment* atau hukuman, baik hukuman tingkat ringan, sedang maupun berat.

3. Penguatan kepemimpinan

Perilaku pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan pada masing-masing instansi. Bawahan cenderung berperilaku mengikuti arahan, contoh atau teladan, konsistensi, dan komitmen dari para pemimpinnya. Ada kecenderungan apa yang dilakukan para pemimpinnya akan mempengaruhi perilaku para aparatur dibawahnya. Oleh karena itu komitmen kepemimpinan di masing-masing instansi juga akan berkontribusi dalam pembentukan perilaku ASN. Komitmen kepemimpinan yang kuat akan dapat mempengaruhi perilaku para aparatur dibawahnya untuk mengikuti menjadi baik, demikian pula sebaliknya komitmen kepemimpinan yang lemah akan dapat membawa perilaku bawahannya menjadi kurang baik.

Penguatan kepemimpinan menyangkut beberapa aspek antara lain kualitas pribadi, perilaku kerja, sasaran kerja, kreativitas, dan prestasi kerja. Seorang pemimpin sudah seyogyanya memiliki kualitas pribadi yang baik. Kualitas pribadi tersebut mencerminkan nilai profesionalitas dan moralitas. Seorang pemimpin juga harus memiliki perilaku kerja yang baik. Perilaku kerja tersebut terimplementasi dalam bentuk bekerja yang baik, memberikan pelayanan publik yang prima, dan akuntabel. Dalam berkinerja, seorang pemimpin juga harus memiliki sasaran kerja yaitu rencana kerja, strategi dan target yang terukur serta mampu melakukan kreatifitas atau inovasi yang bermanfaat bagi institusi, bangsa dan negara. Pimpinan pada setiap level harus merencanakan kinerja, membuat kontrak kinerja, memonitor kinerja, dan mempertanggungjawabkan kinerja

satuan kerja yang dipimpinnya. Apabila budaya kinerja pada tingkat pimpinan sudah terbangun dengan baik, maka sudah dapat dipastikan akan mempengaruhi budaya kerja para aparatur bawahannya. Hal ini dapat menumbuhkan budaya malu yang dapat ditanamkan di lingkungan organisasi birokrasi. Malu jika tidak dapat mencapai kontrak kinerja, malu jika tidak dapat memberikan pelayanan publik yang terbaik, dan malu jika berperilaku menyimpang dari sumpah jabatan dan kode etik. Yang terakhir, seorang pemimpin sudah sewajarnya memiliki prestasi kerja baik dalam hal administrasi atau manajerial maupun teknis.

Kunci revolusi mental ada pada diri sendiri. Untuk itu diperlukan konsep manajemen diri yang dikenal dengan 3 in 1 (*three in one*) yaitu diri kita sekaligus sebagai atasan, bawahan, dan pribadi. Sebagai atasan mempedomani falsafah Ing Ngarso Sung Tulodho (menjadi seorang pemimpin harus mampu memberikan suri tauladan bagi orang-orang di sekitarnya), Ing Madyo Mbangun Karso (seseorang di tengah harus juga mampu membangkitkan atau menggugah semangat, mampu memberikan inovasi-inovasi di lingkungannya dengan menciptakan suasana yang lebih kondusif untuk keamanan dan kenyamanan), Tut Wuri Handayani (seseorang harus memberikan dorongan moral dan semangat kerja dari belakang. Dorongan moral ini sangat dibutuhkan oleh orang-orang di sekitar kita menumbuhkan motivasi dan semangat). Sebagai bawahan hendaknya dapat bekerja secara rajin, tekun, baik, konsisten (jujur) dan disiplin serta loyal kepada atasan. Sebagai pribadi hendaknya memiliki etika watak, etika kepribadian serta senantiasa belajar dan belajar.

B. Implementasi Revolusi Mental dalam Pembinaan Sumber Daya Manusia Aparatur Kejaksaan RI

Perilaku aparatur sangat dipengaruhi oleh bagaimana setiap instansi pemerintah membentuk SDM aparaturnya melalui penerapan sistem manajemen SDM-nya dan bagaimana sistem manajemen SDM diterapkan secara nasional. Sistem manajemen SDM yang tidak diterapkan dengan baik mulai dari perencanaan

pegawai, pengadaan, hingga pemberhentian akan berpotensi menghasilkan SDM yang tidak kompeten. Hal ini akan berpengaruh pada kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan. Karena itu, perubahan dalam pengelolaan SDM harus selalu dilakukan untuk memperoleh sistem manajemen SDM yang mampu menghasilkan pegawai yang profesional.

Sasaran revolusi mental dalam konteks reformasi birokrasi adalah terwujudnya perubahan radikal-positif atas *mind-set* dan *culture-set*, kapabilitas, perilaku, dan gaya aparatur birokrasi. Aparatur birokrasi harus bersih, kompeten, bekerja efektif dan efisien. Penerapan revolusi mental dan nawacita pada aparatur birokrasi menyangkut tiga hal yang merupakan satu kesatuan dan saling terkait satu sama lain yakni rekrutmen, pembinaan, dan pengawasan. Ketiganya berperan membentuk aparatur birokrasi yang bersih, kompeten, dan profesional.

1. Rekrutmen / Pengadaan Pegawai Kejaksaan RI

Sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara, Pegawai ASN mempunyai peran strategis dalam mengemban tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Untuk memperoleh Pegawai negeri sipil yang memiliki kredibilitas dan kapasitas sebagai aparatur negara yang memadai perlu dilakukan sistem rekrutmen yang tepat. Rekrutmen sebagai suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mencari dan menemukan pegawai yang dibutuhkan, merupakan aktivitas manajemen sumber daya manusia. Sebagai salah satu organisasi pemerintah, Kejaksaan Republik Indonesia juga dituntut memiliki sumber daya manusia yang memiliki kredibilitas dan kapasitas melalui suatu sistem rekrutmen/pengadaan pegawai yang obyektif, transparan, dan akuntabel. Pengadaan Pegawai negeri sipil Kejaksaan Republik Indonesia merupakan proses awal dalam upaya memperoleh sumber daya manusia yang terbaik dari masyarakat untuk menjadi pegawai Kejaksaan Republik Indonesia yang berkualitas dan berintegritas. Oleh sebab itu dibentuk suatu sistem pengadaan yang dilandaskan pada prinsip-prinsip yang obyektif, transparan, dan akuntabel serta dengan melibatkan pihak ketiga (konsultan SDM independen) yang

dipilih melalui proses lelang dengan Sistem Layanan Pengadaan Barang dan Jasa Secara Elektronik (LPSE) sehingga dapat mencegah terjadinya tindakan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme dalam proses pengadaan serta dapat lebih mendukung proses percepatan tercapainya tujuan dan sasaran dari Program Reformasi Birokrasi Kejaksaan Republik Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 197 Tahun 2012 tentang Kebijakan Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Bagi Jabatan yang Dikecualikan Dalam Penundaan Sementara Penerimaan CPNS, pelaksanaan pengadaan CPNS dikoordinasikan oleh Panitia Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Nasional (PANSELNAS) yang dibentuk oleh Kementerian PAN RB. Setiap instansi membentuk Panitia Pengadaan CPNS instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat yang ditunjuk. Untuk menjamin obyektivitas dan akuntabilitas pelaksanaan pengadaan CPNS Pusat dan Daerah maka dalam hal penyusunan soal kompetensi dasar dan pengolahan Lembar Jawaban Komputer (LJK) dilakukan oleh PANSELNAS. Dalam penyusunan soal kompetensi dasar dan pengolahan LJK, Pemerintah (Kementerian PAN RB) bekerjasama dengan Konsorsium Perguruan Tinggi Negeri. Sedangkan dalam penyusunan soal kompetensi bidang dilakukan oleh instansi Pembina Jabatan Fungsional.

2. Pembinaan Pegawai melalui Pengembangan Karier

Pada hakikatnya, sistem pembinaan karier pegawai negeri sipil adalah suatu upaya sistemik, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan antara potensi pegawai dengan kebutuhan organisasi. Pegawai dituntut untuk lebih meningkatkan kemampuannya sesuai dengan kompetensinya melalui jalur pendidikan formal, sedangkan di sisi lain, organisasi harus dapat mendorong peningkatan prestasi kerja untuk mendayagunakan kemampuan profesionalnya sesuai dengan kebutuhan organisasi. Untuk menciptakan sistem pembinaan karier pegawai, perlu disusun suatu pola karier pegawai yang sesuai dengan kebutuhan dan misi organisasi dalam

mendukung karier pegawai sesuai dengan pengembangan manajemen kepegawaian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka kebijakan pengembangan dan pembinaan karier pegawai negeri sipil perlu diatur sistem pembinaan karier yang jelas dan terpola, sehingga menjamin terciptanya kondisi objektif yang dapat mendorong peningkatan prestasi pegawai. Hal tersebut dapat dimungkinkan apabila penempatan pegawai negeri sipil didasarkan atas tingkat keserasian antara persyaratan jabatan dengan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pembinaan karier pegawai Kejaksaan RI diatur dalam Peraturan Jaksa Agung RI Nomor : PER-049/A/JA/12/2011 tentang Pembinaan Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia. Beberapa hal yang diatur dalam Peraturan Jaksa Agung RI Nomor : PER-049/A/JA/12/2011 adalah mengenai pendidikan dan pelatihan, asesmen kompetensi, mutasi, jenjang karier, syarat-syarat menduduki jabatan struktural, badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan, perpindahan daerah kerja atau jabatan struktural, serta pemberhentian dan pensiun.

Salah satu hal baru yang diatur dalam PERJA Nomor : PER-049/A/JA/12/2011 dalam rangka mempertimbangkan pembinaan karier seorang pegawai selain melalui sistem prestasi kerja dan sistem karier, adalah diterapkannya suatu instrumen dalam manajemen sumber daya manusia modern yang dapat mengukur kompetensi pegawai tersebut melalui Asesmen Kompetensi. Sistem Asesmen kompetensi merupakan sistem pembinaan kepegawaian yang membandingkan antara kompetensi yang dipersyaratkan dalam suatu jabatan tertentu dengan kompetensi yang dimiliki oleh calon pemegang jabatan sehingga diperoleh orang yang tepat pada jabatan yang tepat (*the right man on the right job*) dan pengembangan pegawai sesuai kompetensi yang dibutuhkannya di masa depan.

Sistem pembinaan pegawai Kejaksaan RI tersebut sejalan dengan prinsip dasar UU ASN yang memberlakukan sistem merit. Sistem merit adalah kebijakan dan

manajemen ASN yang berlandaskan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang, politik, ras, warna kulit, agama, asal usul jenis kelamin, status pernikahan, umur ataupun kondisi kecacatan. Sistem merit dilakukan melalui : (1) seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif, (2) menerapkan prinsip *fairness*, (3) penggajian, reward and punishment berbasis kinerja, (4) standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik, (5) manajemen SDM secara efektif dan efisien, dan (5) melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena.

3. Pengawasan

Secara umum pengawasan dalam lingkungan aparatur pemerintah bertujuan agar terciptanya aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa yang didukung oleh suatu sistem manajemen pemerintah yang berdaya guna dan berhasil guna serta ditunjang oleh partisipasi masyarakat yang konstruktif dan tertib dalam wujud pengawasan masyarakat (kontrol sosial) yang obyektif, sehat serta bertanggung jawab. Selain itu, pengawasan juga bertujuan agar terselenggaranya tertib administrasi di lingkungan aparatur pemerintah, tumbuhnya disiplin kerja yang sehat dan agar adanya kelugasan dalam melaksanakan fungsi atau kegiatan serta tumbuhnya budaya malu dalam diri masing-masing aparat.

Secara umum pengawasan di lingkungan Kejaksaan RI dilaksanakan oleh Jaksa Agung Muda Pengawasan yang merupakan unsur pembantu pimpinan dalam melaksanakan tugas dan wewenang Kejaksaan di bidang pengawasan, bertanggung jawab kepada Jaksa Agung. Pelaksanaan pengawasan di Kejaksaan RI berdasarkan Peraturan Jaksa Agung Nomor: PER-022/A/JA/03/2011 tanggal 18 Maret 2011 tentang Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan RI sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Jaksa Agung Nomor : PER-015/A/JA/07/2013 tanggal 28 Juli 2013. Lingkup bidang pengawasan tersebut meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian pelaksanaan pengawasan atas kinerja dan keuangan intern Kejaksaan, serta pelaksanaan pengawasan untuk tujuan

tertentu atas penugasan Jaksa Agung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

Salah satu tantangan terbesar untuk membangun *good government* dan *good governance* adalah terletak pada Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur birokrasi. *Good government* dan *good governance* membutuhkan SDM aparatur birokrasi yang bersih dan profesional melayani publik. Dalam konteks birokrasi, kata “bersih” merujuk pada pengertian bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN)). Bebas KKN semenjak direkrut sampai berproses dalam jabatan dan tugasnya sebagai aparatur birokrasi. Adapun profesional, berpengertian bahwa aparatur birokrasi itu memiliki kompetensi atau keahlian di bidangnya, inovatif, akuntabel, dan menjunjung tinggi etika dan integritas profesinya.

Gerakan revolusi mental yang digelorakan oleh Presiden Joko Widodo semakin relevan bagi bangsa Indonesia yang saat ini tengah menghadapi tiga problem pokok bangsa yaitu; merosotnya wibawa negara, merebaknya intoleransi, dan terakhir melemahnya sendi-sendi perekonomian nasional. Dalam kehidupan sehari-hari, praktek revolusi mental adalah menjadi manusia yang berintegritas, mau bekerja keras, dan mempunyai semangat gotong royong. Para pemimpin dan aparatur birokrasi akan menjadi pelopor untuk menggerakkan revolusi mental. Sebagai pelopor gerakan revolusi mental, pemerintah lewat K/L harus melakukan tiga hal utama yaitu: bersinergi, membangun manajemen isu, dan terakhir penguatan kapasitas aparat negara. Penguatan kapasitas aparat negara dalam hal ini adalah melalui pembinaan manajemen SDM aparatur, yang dimulai dari proses rekrutmen, pengembangan karier, promosi mutasi sampai pemberhentian dan pensiun.

B. Saran

Akhirnya, revolusi mental hanya berhasil apabila setiap insan birokrasi pemerintahan bersatu padu mewujudkan cita-cita bangsa sebagaimana termaktub dalam Pembukaan UUD

1945 dengan memberikan karya nyata sesuai bidang tugas masing-masing secara optimal. Hal tersebut dapat diimplementasikan dengan cara bekerja sesuai standar operasional prosedur (SOP) dan ketentuan yang ada, memiliki akhlak yang terpuji dalam arti melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab dan penuh integritas, melayani dengan sepenuh hati yakni memberikan total pelayanan prima untuk kepentingan masyarakat luas bukan untuk kepentingan pribadi, berdoa dalam arti senantiasa berikhtiar dan meminta perlindungan kepada Tuhan agar dimudahkan dalam melaksanakan tugasnya serta dijauhkan dari perbuatan yang tercela/menyimpang, mengasah akal maksudnya adalah senantiasa belajar dan belajar untuk mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan (profesional), memiliki *network* dalam arti berkoordinasi dan membangun sinergitas dengan pemangku kepentingan (*stakeholder*) serta birokrat yang lain, gesit yaitu pantang menyerah, cekatan, dan tangguh dalam mencapai sasaran kerja yaitu rencana kerja, strategi dan target yang telah dibebankan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiperdana, Ardan. *Implementas Reformasi Birokrasi melalui Revolusi Mental Birokrasi sebagai Upaya Membentuk Pemerintahan Berkelas Dunia*, Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara, Edisi 5 Tahun V.
- Annas, Ronald Andrea. *Mengukur Terwujudnya Revolusi Mental*, Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara, Edisi 5 Tahun V.
- Komisi Pemilihan Umum, *Jalan Perubahan Untuk Indonesia yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian, Visi Misi, dan Program Aksi Jokowi Jusuf Kalla*, Jakarta, 2014.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.
- Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2015-2019, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2015 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2015-2019.
- Peraturan Jaksa Agung Nomor : PER-022/A/JA/03/2011 tentang Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan RI sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Jaksa Agung Nomor : PER-015/A/JA/07/2013 tentang Perubahan Atas Peraturan Jaksa Agung Nomor : PER-022/A/JA/03/2011 tentang Penyelenggaraan Pengawasan Kejaksaan RI.
- Peraturan Jaksa Agung RI Nomor : PER-049/A/JA/12/2011 tentang Pembinaan Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia.
- Peraturan Jaksa Agung Nomor : PER-014/A/JA/12/2012 tentang Kode Perilaku Jaksa.
- Peraturan Jaksa Agung RI Nomor : PER-010/A/JA/06/2015 tentang Rencana Strategis Kejaksaan Republik Indonesia Tahun 2015-2019.
- Keputusan Jaksa Agung Nomor : KEP-030/J.A/3/1988 tentang Doktrin TRI KRAMA ADHYAKSA.