

PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

*Dwi Heri Sudaryanto, S.Kom. *)*

ABSTRAK

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri Sipil, serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai Aparatur Pemerintah yang bersih dan berwibawa diperlukan aparatur yang berdedikasi dan berdisiplin yang tinggi, tujuannya adalah untuk membangun citra dan kepercayaan masyarakat terhadap aparatur Negara yang fungsinya sebagai abdi Negara dan pelayan masyarakat. Untuk itu diperlukan adanya perangkat peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan dan sanksi apabila suatu kewajiban tersebut tidak ditaati atau adanya suatu pelanggaran-pelanggaran dalam menjalankan tugas.

Pemberian sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya sudah memiliki hukum yang jelas dan diatur ke dalam dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pada pasal 33, serta PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya bagian III.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Kata Kunci : Disiplin, Sanksi

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk menjalankan sistem pemerintahan dengan mengandalkan para pegawai negeri sipilnya tidak terlepas dari adanya konsep *Good Governance*. Hubungan kemitraan antara pemerintah, swasta dan masyarakat harus dikembangkan jika paradigma pemerintahan yang baik benar-benar akan dilaksanakan. Untuk melaksanakan pemerintahan yang baik, membina hubungan kemitraan dan saling percaya merupakan kunci utama. Masalahnya adalah bagaimana mengembangkan sikap atau perilaku saling percaya untuk membina hubungan kemitraan antara ketiga domain tersebut.

Kepercayaan dari swasta dan masyarakat belakangan ini terus menurun, dikarenakan banyaknya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh oknum pemerintahan. Berkaitan dengan hal ini aparat birokrasi dituntut untuk menampilkan perilaku yang menumbuhkan kembali kepercayaan masyarakat yang selama ini menurun. Maka dari itu, eksistensi atasan dalam mengeluarkan keputusan pemberian sanksi administrasi terhadap pelanggaran disiplin oleh PNS adalah suatu keharusan untuk menjaga agar seorang PNS tidak melupakan tugas kewajibannya dan bertanggungjawab kepada masyarakat dan Negara.

B. Tujuan Penulisan

Disiplin kerja adalah merupakan modal utama bagi seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pengabdian terhadap bangsa dan negara, tetapi akhir-akhir ini disiplin kerja PNS semakin lama semakin memprihatinkan, hal ini ditandai dengan banyaknya pelanggaran disiplin kerja pegawai di dalam melakukan pelayanan masyarakat, sehingga mengakibatkan turunnya kepercayaan masyarakat.

Untuk mengatasi permasalahan di atas, sudah saatnya pemerintah melalui pimpinan unit kerja masing-masih diharapkan dapat menerapkan peraturan dan perundangan mengenai disiplin kerja yang telah ditetapkan secara efektif sesuai dengan jenis pelanggarannya, baik dimulai dari sanksi administrasi, penundaan kenaikan pangkat, penurunan jabatan sampai pemberhentian dengan hormat maupun dengan tidak hormat, sehingga di masa yang akan datang akan terwujud peningkatan kepercayaan masyarakat akan terpenuhinya pelayanan yang dibutuhkan.

II. DEFINISI DISIPLIN

Disiplin dapat dikonotasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan.

Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik,

norma serta kaidah yang berlaku dalam masyarakat".

Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan.

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

1. Disiplin yang bersifat positif.
2. Disiplin yang bersifat negatif.

Merupakan tugas seorang pemimpin untuk mengusahakan terwujudnya suatu disiplin yang mempunyai sifat positif, dengan demikian dapat menghindarkan adanya disiplin yang bersifat negatif.

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

Menurut I.S. Levine ukuran tingkat disiplin pegawai, adalah apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya.

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

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja.
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.

3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Di dalam peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah dimuat di dalam Bab II Pasal (2) UU No.43 Tahun 1999, ada beberapa keharusan yang harus dilaksanakan yaitu :

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

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

III. DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)

A. Fungsi dan Peran PNS

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Bab I Pasal (1) antara lain menyebutkan bahwa :

1. Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan undang-undang.
3. Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN.

Selanjutnya dalam Bab IV, pasal demi pasal menjelaskan bahwa :

1. Pasal (10) mengatur tentang fungsi pegawai ASN :
 - a. pelaksana kebijakan publik;
 - b. pelayan publik; dan
 - c. perekat dan pemersatu bangsa.
2. Pasal (11) mengatur tentang tugas pegawai ASN :
 - a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
 - c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
3. Pasal (12) disebutkan bahwa Pegawai ASN berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Aparatur Sipil Negara mempunyai peranan amat penting sebab pegawai negeri merupakan unsur Aparatur Negara

untuk menyelenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan Negara, seperti terdapat dalam pembukaan UUD 1945 adalah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Keempat tujuan Negara ini hanya bisa dicapai dengan adanya pembangunan nasional yang dilakukan dengan perencanaan matang, realistik, terarah dan terpadu, terhadap bersungguh-sungguh, berdaya guna dan berhasil guna.

B. Hak dan Kewajiban Pegawai Negeri Sipil

Di dalam Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan kedudukan Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut : "Pegawai Negeri berkedudukan sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan.

Dari bunyi Pasal 3 ayat (1) ini dapat disimpulkan bahwa :

1. Pegawai Negeri baik yang rendah maupun yang berpangkat tinggi adalah unsur aparatur Negara.
2. Sebagai unsur aparatur Negara Pegawai Negeri bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ketentuan harus bertindak :
 - a. Jujur, dengan pengertian dalam menjalankan tugasnya tidak melakukan perbuatan yang bersifat KKN, yaitu korupsi, kolusi, dan nepotisme sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih.
 - b. Adil, dengan pengertian dalam melaksanakan tugasnya harus

bertindak adil, tidak memihak kepada siapapun.

- c. Merata, dengan pengertian bahwa kepentingan-kepentingan yang dilayani mempunyai hak yang sama dengan yang lainnya.
3. Sebagai unsur aparatur Negara, Pegawai Negeri Sipil tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan, menggerakkan serta memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak.

Dalam Pasal 3 ayat 2 berbunyi : "Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam membeikan pelayanan kepada masyarakat."

Dari ayat tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang Pegawai Negeri dalam menjalankan tugasnya harus bertindak secara netral. Pengertian netral di sini berarti Pegawai Negeri dalam melaksanakan tugasnya tidak mementingkan Suku, Agama, Golongan, atau partai politik. Seorang Pegawai Negeri harus menghindari pengaruh tersebut sehingga ia dapat menjalankan tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Untuk menghindari pengaruh partai politik, seorang Pegawai Negeri tidak boleh menjadi anggota aktif dan atau pengurus partai politik.

Bila seorang Pegawai Negeri ingin menjadi anggota suatu partai politik atau duduk sebagai pengurus suatu partai politik, maka yang bersangkutan diharuskan mengundurkan diri sebagai Pegawai Negeri. Pemerintah sendiri telah mengeluarkan Peraturan Pemerintah No.37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik.

Larangan bagi Pegawai Negeri menjadi anggota aktif atau pengurus suatu partai politik bertitik tolak dari pokok pikiran bahwa Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan atau dengan perkataan lain, Pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan rakyat banyak. Hal ini tidak akan terwujud bila pegawai negeri diperkenankan menjadi anggota atau pengurus suatu partai politik. Karena dalam pelaksanaan tugasnya antara pegawai negeri yang satu dengan yang lainnya akan saling menjatuhkan sehingga program pembangunan tidak akan berjalan dengan lancar.

Agar Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian bahwa Pegawai Negeri Sipil berada sepenuhnya di bawah pimpinan pemerintah. Hal ini perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas. Dari uraian ini, maka timbullah kewajiban dan hak setiap Pegawai Negeri Sipil.

Hak pegawai negeri diatur dalam beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8

Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yaitu :

1. Pasal 7 (1), (2) dan (3) yang berisi bahwa Setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawab. Gaji tersebut harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.
2. Pasal 8 : Mengatur tentang hak pegawai negeri untuk cuti. Maksud cuti adalah tidak masuk kerja yang diizinkan dalam waktu yang ditentukan.
3. Pasal 9 : Mengatur hak setiap pegawai negeri yang ditimpa oleh suatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas berhak memperoleh perawatan.
4. Pasal 10 : Mengatur hak setiap pegawai negeri untuk pension bagi pegawai negeri yang telah memenuhi syarat.
5. Pasal 18 : Mengatur pemberian hak kenaikan pangkat pegawai negeri yang dilaksanakan berdasarkan system kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Kenaikan pangkat reguler adalah hak, oleh karena itu apabila seseorang pegawai negeri telah memenuhi syarat yang telah ditentukan tanpa terikat jabatan dan dapat dinaikkan pangkatnya, kecuali ada alasan-alasan yang menundanya.

Sedangkan kewajiban Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, ditentukan bahwa setiap PNS wajib:

1. Mengucapkan sumpah/janji PNS
2. Mengucapkan sumpah/janji jabatan.
3. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.

4. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
6. Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
7. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
8. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
9. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
10. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
11. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
12. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
15. Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas.
16. Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier.
17. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

C. Pelaksanaan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), maka PNS sebagai unsur aparatur negara

dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin PNS, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin PNS.

Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja.

Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang. Di dalam peraturan tersebut secara tegas disebutkan jenis hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu pelanggaran disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pejabat yang berwenang menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan hukuman disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi pejabat yang berwenang menghukum

telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis hukuman disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

D. Hukuman Disiplin PNS

Berdasarkan PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Bab III Pasal (5) menyebutkan bahwa PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.

Hukuman yang dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran disiplin pegawai negeri sipil adalah teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian. Selain dari pada keharusan, larangan, sanksi dalam peraturan disiplin pegawai negeri sipil juga diatur tentang pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin dan tatacara mengajukan keberatan/pembelaan, apabila seorang pegawai negeri sipil tidak menerima hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

IV. KESIMPULAN

Setiap tingkah laku dan perbuatan Pegawai Negeri Sipil diharapkan dapat dipertanggung jawabkan dalam melaksanakan tugas pengabdianya kepada bangsa, negara, dan masyarakat.

Pemberian sanksi disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya sudah memiliki hukum yang jelas dan diatur ke dalam dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pada pasal 33, serta PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil khususnya Bab III.

Kedisiplinan pegawai dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan oleh sebagian besar pegawainya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan.

Solusi dari permasalahan pelanggaran disiplin PNS adalah dengan meningkatkan pengawasan serta pemberian sanksi tegas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

I.G. Wursanto, *Managemen Kepegawaian*. Kenisus, Yogyakarta, 1989.

Wirjo Surachmad, *Wawasan Kerja Aparatur Negara*, Pustaka Jaya, Jakarta, 1993.

*) Penulis adalah Fungsional Widyaiswara Pusdiklat Migas.