

**EDISI
2022**

MEMAHAMI

PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL



ACHMAD SUDRAJAD

PERANCANG PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

**BIRO HUBUNGAN MASYARAKAT,
HUKUM, DAN KERJA SAMA**

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Disclaimer

Buku panduan ini merupakan “panduan dinamis” yang senantiasa dapat diperbaiki, diperbaharui, dan dimutakhirkan sesuai dengan perubahan kebijakan dan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR ISI

• PROLOG.....	4
• DASAR HUKUM.....	5
• LATAR BELAKANG.....	6
• PENGERTIAN.....	9
• RUANG LINGKUP.....	11
• KEWAJIBAN DAN LARANGAN.....	12
• HUKUMAN DISIPLIN.....	19
• PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM.....	42
• PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN, DAN PENYAMPAIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN.....	53
• BERLAKUNYA KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN, HAPUSNYA KEWAJIBAN MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN, & HAK-HAK KEPEGAWAIAN.....	71
• PENGHENTIAN PEMBAYARAN GAJI.....	77
• PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN.....	79
• KETENTUAN LAIN-LAIN.....	80
• HASIL PEMERIKSAAN UNSUR PENGAWASAN DAN/ATAU UNIT YANG MEMPUNYAI TUGAS PENGAWASAN.....	83
• PELANGGARAN KEWAJIBAN MASUK KERJA DAN TIDAK MENAATI KETENTUAN JAM KERJA.....	84
• PENURUNAN ESELONISASI.....	85
• CALON PNS.....	86
• PNS YANG MENJALANI PENUGASAN.....	87
• KETENTUAN PENUTUP.....	88
• BAHAN SIMULASI PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN.....	89
• FREQUENTLY ASK QUESTIONS.....	101



PROLOG

Salah satu kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah menaati ketentuan peraturan perundang-undangan. Termasuk didalamnya peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, setiap PNS harus memahami peraturan perundang-undangan yang mengikatnya.

Salah satu peraturan yang penting untuk dipahami oleh PNS yaitu peraturan disiplin PNS yang mengatur mengenai kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.

Dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka setiap PNS harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin PNS.

Jakarta, 16 Oktober 2022

Achmad Sudrajad, S.H. M.Pub.Admin (Pol)
Perancang Peraturan Perundang-undangan
Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama
Badan Kepegawaian Negara



DASAR HUKUM

Dalam memahami ketentuan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara komprehensif, perlu memperhatikan peraturan lain yang dijadikan sebagai dasar pembentukan peraturan disiplin, peraturan pelaksanaan, dan peraturan terkait lainnya.

Berikut adalah beberapa peraturan yang berkaitan dengan disiplin PNS:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
6. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



LATAR BELAKANG

Untuk memahami Disiplin PNS, maka pembaca perlu mengetahui peraturan yang melatarbelakangi dan mengatur mengenai Disiplin PNS berikut ini:

1. **Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU 5/2014)**

Dengan ditetapkannya **UU 5/2014** maka ketentuan mengenai Disiplin PNS perlu disesuaikan.

Dalam **Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014** ditentukan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal **31 Agustus 2021** telah ditetapkan dan diundangkan **Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021** tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021). Selain itu dalam **Pasal 87 ayat (3) UU 5/2014** ditentukan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Hal ini memiliki dampak sebagai berikut:

- a. **Hukuman disiplin tingkat berat** hanya sampai dengan **pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.**
- b. PNS yang melanggar **Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990** tentang Izin Perkawinan dan Perceraian dijatuhi salah satu hukuman disiplin berat berdasarkan PP 94/2021. Dengan demikian, **pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS wanita yang menjadi isteri kedua/ketiga/keempat tidak berlaku lagi.**
- c. **PNS yang dijatuhi hukuman disiplin** berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, namun **berhak atas pensiun maka tetap mendapatkan hak pensiun.**

d. Untuk **Tabungan Hari Tua (THT) tetap diberikan** bagi PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS atau diberhentikan tidak dengan hormat. Saat ini ketentuan ini masih diatur dalam **Peraturan Menteri Keuangan Nomor 71/PMK.02/2008** tentang Pengembalian Nilai Tunai luran Pensiun Pegawai Negeri Sipil yang Diberhentikan Tanpa Hak Pensiun.

2. **Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (UU 6/2014)**

Sesuai ketentuan UU 6/2014, PNS yang diangkat sebagai penjabat Kepala Desa juga wajib menaati ketentuan peraturan Disiplin PNS antara lain setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah.

Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan wajib menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel.

3. **Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PP 11/2017 jo. PP 17/2020)**

Ketentuan mengenai disiplin PNS diatur dalam pasal sebagai berikut:

Pasal 229

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- (4) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Pasal 230

Ketentuan lebih lanjut mengenai **penilaian kinerja PNS dan disiplin PNS** sebagaimana dimaksud dalam Pasal 228 dan Pasal 229, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 94/2021)

Dalam rangka melaksanakan ketentuan **Pasal 86 ayat (4) UU 5/2014** tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Oleh karena itu pada tanggal **31 Agustus 2021** telah ditetapkan dan diundangkan PP 94/2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. PP 94/2021 dimaksudkan untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin.

Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

5. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PerBKN 6/2022)

Untuk melaksanakan ketentuan **Pasal 44 PP 94/2021** tentang Disiplin PNS yang menyatakan bahwa ketentuan pelaksanaan PP 94/2021 diatur lebih lanjut dengan Peraturan BKN. Oleh karena itu maka pada tanggal **7 April 2022** telah diundangkan **PerBKN 6/2022** tentang Peraturan Pelaksanaan PP 94/2021.

Tujuan PerBKN 6/2022 yaitu sebagai pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan Disiplin PNS.


Sebelum ditetapkannya PerBKN 6/2022, ketentuan mengenai disiplin pernah diatur dalam **Surat Edaran Kepala BAKN Nomor 23/SE/1980** tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan **Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010** tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



PENGERTIAN

Beberapa pengertian terkait Disiplin PNS antara lain:

1. **Disiplin Pegawai Negeri Sipil** yang selanjutnya disebut Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
2. **Pelanggaran Disiplin** adalah setiap **ucapan, tulisan, atau perbuatan** PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
Batasan mengenai ucapan, tulisan, atau perbuatan pernah dijelaskan dalam **Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010** tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang didefinisikan sebagai berikut:
 - a. **Ucapan** adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.
 - b. **Tulisan** adalah pernyataan pikiran dan/atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lain yang serupa dengan itu.
 - c. **Perbuatan** adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.
3. **Hukuman Disiplin** adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
4. **Pejabat yang Berwenang Menghukum** adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
Sedangkan **Atasan Pejabat Yang Berwenang Menghukum** adalah atasan langsung dari pejabat yang berwenang menghukum.

- 
5. **Unit Kerja** adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
 6. **Dampak Negatif** adalah dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik, dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas unit kerja, instansi, dan/atau pemerintah/negara.



RUANG LINGKUP

Ruang lingkup dalam buku ini meliputi:

1 Kewajiban dan Larangan;

2 Hukuman Disiplin;

3 Pejabat yang Berwenang Menghukum;

4 Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan
Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin;

Berlakunya Keputusan Hukuman Disiplin,
5 Hapusnya Kewajiban Menjalani Hukuman Disiplin,
dan Hak-Hak Kepegawaian; dan

6 Pendokumentasian Hukuman Disiplin.



KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Selain hak yang diterima oleh PNS, terdapat kewajiban dan larangan yang harus dipatuhi oleh PNS. Berikut ini adalah kewajiban dan larangan yang ditentukan dalam peraturan Disiplin PNS:

1. PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan yang berlaku, baik di dalam maupun di luar jam kerja.

2. **Kewajiban**

a. **setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;**

Yang dimaksud dengan “**setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah**” adalah setiap PNS di samping taat juga berkewajiban melaksanakan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kebijakan negara dan Pemerintah serta tidak menentang Pancasila, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;

c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;

d. menaati ketentuan **peraturan perundang-undangan;**

Yang dimaksud dengan “**peraturan perundang-undangan**” adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Contoh : Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. PP Nomor 45 Tahun 1990 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil

e. melaksanakan **tugas kedinasan** dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

Yang dimaksud dengan “**tugas kedinasan**” adalah tugas yang diberikan oleh atasan yang berwenang sesuai dengan:

1) perintah kedinasan;

2) peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian atau peraturan yang berkaitan dengan kepegawaian; dan

3) peraturan kedinasan.

- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
Kewajiban menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan termasuk melaksanakan kewajiban bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara dan pemerintah.
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
Kewajiban menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk melaksanakan kewajiban menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI;
- i. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- j. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- k. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
- l. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- m. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
Yang dimaksud dengan "**sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan**" adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kewajiban melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang termasuk peraturan kedinasan.

Pasal 10 ayat (2) huruf e PP 94/2021 jo. Pasal 10 huruf c angka 3 PerBKN 6/2022

Hukuman Disiplin Sedang dijatuhkan kepada PNS yang tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi pejabat administrator dan **pejabat fungsional**.

Penjelasan 10 ayat (2) huruf e PP 94/2021

Yang dimaksud dengan "**pejabat fungsional**" adalah PNS yang menduduki jabatan fungsional yang diwajibkan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Contoh : Pemeriksa Bea dan Cukai, Pemeriksa Pajak, dan Auditor.

Pasal 11 ayat (2) huruf c PP 94/2021 jo. Pasal 11 ayat (1) huruf d PerBKN 6/2022

Hukuman Disiplin Berat dijatuhkan kepada PNS yang tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan **pejabat lainnya**.

Penjelasan Pasal 11 Ayat (2) Huruf c PP 94/2021

Yang dimaksud dengan "**pejabat lainnya**" adalah PNS yang menduduki jabatan yang diwajibkan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

n. **Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja**

Yang dimaksud dengan "**Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja**" adalah kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja. (**Penjelasan Pasal 4 huruf (f) PP 94/2021**)

Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor. (**PerBKN 6/2022**)

o. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.

p. **memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.**

Yang dimaksud dengan "**memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi**" adalah memberikan kesempatan pada bawahan untuk meningkatkan kemampuan antara lain memberikan kesempatan mengikuti rapat, seminar, pelatihan, dan pendidikan formal lanjutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- q. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Yang dimaksud dengan "**pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan**" termasuk memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun.

3. **Larangan**

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- f. **memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;**

Yang dimaksud dengan "**memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah**" adalah perbuatan yang dilakukan tidak atas dasar ketentuan termasuk tata cara maupun kualifikasi barang, dokumen, atau benda lain yang dapat dipindahtangankan.

- g. **melakukan pungutan di luar ketentuan;**
Yang dimaksud dengan "**pungutan di luar ketentuan**" adalah pengenaan biaya yang tidak seharusnya dikenakan atau penyalahgunaan wewenang untuk mendapatkan uang, barang, atau bentuk lain untuk kepentingan pribadi atau pihak lain baik dilakukan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama.

- h. **melakukan kegiatan yang merugikan negara;**
Yang dimaksud dengan "**melakukan kegiatan yang merugikan negara**" termasuk kegiatan yang dilakukan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung yang mengakibatkan kerugian keuangan negara.
- i. **bertindak sewenang-wenang** terhadap bawahan;
Yang dimaksud dengan "**bertindak sewenang-wenang**" adalah setiap tindakan atasan kepada bawahan yang tidak sesuai dengan peraturan kedinasan seperti tidak memberikan tugas atau pekerjaan kepada bawahan, atau memberikan nilai hasil pekerjaan tidak berdasarkan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan.
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. **menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;**
Yang dimaksud dengan "**menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan**" termasuk menerima hadiah, padahal diketahui dan patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya.
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1) ikut kampanye;
PNS sebagai peserta kampanye hadir untuk mendengar, menyimak visi, misi, dan program yang ditawarkan peserta pemilu, tanpa menggunakan atribut partai atau atribut PNS.

- 2) menjadi peserta kampanye dengan **menggunakan atribut partai atau atribut PNS**;
Yang dimaksud dengan "**menggunakan atribut partai**" adalah dengan menggunakan dan/atau memanfaatkan pakaian, kendaraan, atau media lain yang bergambar partai politik, calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam masa kampanye.
Yang dimaksud "**menggunakan atribut PNS**" adalah menggunakan seragam Korpri, seragam dinas, kendaraan dinas, dan lain-lain.
- 3) sebagai **peserta kampanye** dengan mengerahkan PNS lain;
Yang dimaksud dengan "**peserta kampanye**" adalah PNS bertindak sebagai pelaksana kampanye, petugas kampanye/tim sukses, tenaga ahli, penyandang dana, pencari dana, dan lain-lain.
- 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- 5) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
- 6) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
- 7) memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.

HUKUMAN DISIPLIN



Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.

PNS yang tidak menaati kewajiban larangan dijatuhkan hukuman disiplin.

Setiap pelanggaran disiplin oleh PNS yang berupa **ucapan, tulisan, atau perbuatan** PNS baik dilakukan **di dalam maupun di luar jam kerja** dijatuhkan hukuman disiplin.

Contoh kasus pelanggaran yang terjadi di dalam maupun di luar jam kerja

▪ **Contoh Pelanggaran Disiplin yang Dilakukan di Dalam Jam Kerja**

Sdr. Kuki Andrianto, seorang PNS pada salah satu Instansi Daerah, diduga telah melakukan pungutan liar pada saat melakukan pelayanan perizinan di Mal Pelayanan Publik.

Dalam hal demikian, apabila setelah dilakukan pemeriksaan yang bersangkutan terbukti melakukan pungutan di luar ketentuan peraturan perundang-undangan, yang bersangkutan dinyatakan telah melakukan pelanggaran disiplin sehingga dijatuhkan hukuman disiplin.

▪ **Contoh Pelanggaran Disiplin yang Dilakukan di Luar Jam Kerja**

Sdr. Stefano Lilihaty, seorang PNS pada salah satu instansi pemerintah daerah. Pada akhir pekan, yang bersangkutan membuat postingan di media sosial yang berisi ajakan untuk mendukung salah satu pasangan calon pada kontestasi Pemilihan Kepala Daerah.

Dalam hal demikian, apabila berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. Stefano Lilihaty terbukti memberikan dukungan terhadap pasangan calon peserta pemilihan umum, yang bersangkutan dinyatakan telah melakukan pelanggaran disiplin sehingga dijatuhkan hukuman disiplin.

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin terdiri atas:

a. Hukuman Disiplin Ringan

1. Teguran Lisan

Teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dituangkan dalam surat keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum serta dinyatakan secara lisan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dan disampaikan kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

2. Teguran Tertulis

Teguran tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

3. Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis.

Pernyataan tidak puas secara tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

b. Hukuman Disiplin Sedang

1. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan.
2. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan
3. Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Pada saat **PerBKN 6/2022** ini mulai berlaku, penjatuhan hukuman disiplin sedang berupa:

1. Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
2. Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
3. Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun,

sampai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas bagi PNS mulai berlaku.

Dengan demikian, sebelum berlakunya peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas bagi PNS maka tetap menggunakan jenis hukuman disiplin sedang yang diatur dalam PP 53/2010 jo Perka BKN 21/2010.

c. Hukuman Disiplin Berat

1. Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan

Yang dimaksud dengan "**penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan**" adalah penurunan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional menjadi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula selama 12 (dua belas) bulan.

2. Pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan

Yang dimaksud dengan "**pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan**" adalah pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional dengan menugaskan ke dalam jabatan pelaksana.

3. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Jenis hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS sebagaimana contoh berikut: Seorang PNS bernama A, menduduki jabatan sebagai Kepala Bidang Peningkatan Kinerja PPPK. Yang bersangkutan diduga melanggar ketentuan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsungnya bersama tim pemeriksa, terbukti yang bersangkutan tidak masuk kerja **tanpa alasan yang sah** secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

Berdasarkan hasil pemeriksaan, maka atasan langsung melaporkan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang Menghukum dan Pejabat Pembina Kepegawaian menjatuhkan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Penjelasan mengenai "**tanpa alasan yang sah**" pernah dimuat dalam **Penjelasan Pasal 8 Angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil** yang didefinisikan sebagai berikut:

Yang dimaksud dengan "**tanpa alasan yang sah**" adalah bahwa alasan ketidakhadirannya tidak dapat diterima akal sehat.

Pembagian kriteria penjatuhan Hukuman Disiplin berdasarkan jenis pelanggaran, dampak negatif yang timbulkan, dan jenis hukuman disiplin dibagi sebagai berikut:

a. Hukuman Disiplin Ringan

1. Hukuman disiplin ringan dijatuhkan kepada PNS yang:
 - a) melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada unit kerja yang berupa:
 - (1) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 - (2) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - (3) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - (4) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 - (5) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - (6) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 - b) tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada unit kerja:
 - (1) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
 - (2) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
 - (3) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
 - c) tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati jam kerja, yang berdampak pada Unit Kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - (1) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhkan hukuman disiplin berupa teguran lisan;

- (2) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
- (3) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Contoh pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang dikenai hukuman disiplin ringan
- a) 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.
Contoh:
Sdr. Firman, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a, jabatan Analis Kepegawaian. Yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja antara bulan Januari sampai dengan April 2022. Dalam hal demikian yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan.
- b) 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.
Contoh:
Sdr. Fika Restriani, pangkat Penata Muda golongan ruang III/a, jabatan Pranata Komputer Pertama. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dari bulan Januari sampai dengan April 2022. Kemudian antara bulan Mei sampai dengan Juli 2022 yang bersangkutan tidak masuk kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 2 (dua) hari kerja. Dalam hal demikian setelah dikumulatitkan, jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menjadi 5 (lima) hari kerja, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis.

- c) selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Fidel Castro, pangkat Penata Muda golongan ruang III/a, jabatan Analis Hukum Pertama.

Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja pada kurun waktu bulan Januari sampai dengan Juli 2022.

Kemudian antara bulan Agustus sampai dengan November 2022 yang bersangkutan tidak masuk kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) hari kerja. Dalam hal demikian setelah dikumulatikan, jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menjadi 9 (sembilan) hari kerja. Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

- 3. Hukuman disiplin ringan dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan yang memiliki dampak negatif pada unit kerja yang berupa:
 - a) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 - b) melakukan kegiatan yang merugikan negara;
 - c) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan; dan
 - d) menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

b. Hukuman Disiplin Sedang

- 1. Hukuman disiplin sedang dijatuhkan kepada PNS yang:
 - a) melanggar kewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang memiliki dampak negatif pada unit kerja dan/atau instansi PNS yang bersangkutan.
 - b) melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada instansi PNS yang bersangkutan yang berupa:
 - (1) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 - (2) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;

- (3) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - (4) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 - (5) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - (6) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c) tidak memenuhi ketentuan:
- (1) menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS tanpa alasan yang sah;
 - (2) menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan tanpa alasan yang sah; dan
 - (3) melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang **sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan** bagi pejabat administrator dan **pejabat fungsional**.
- d) tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada instansi yang bersangkutan:
- (1) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
 - (2) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
 - (3) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
 - (4) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi

Contoh:

Sdri. Ricca Rahima, pangkat Penata, golongan ruang III/c, seorang pejabat pengawas pada salah satu Lembaga Pemerintah Nonkementerian.

Salah satu pegawai yang menjadi bawahannya mendapatkan penawaran untuk mengikuti kursus singkat di luar negeri sebagai bagian dari *Human Capital Development Programme* (HCDP).

Ketika semua persyaratan terpenuhi, dan bawahannya akan melaksanakan kursus singkatnya, Sdri. Ricca Rahima tidak menyetujui bawahannya untuk mengikuti kursus singkat tersebut, tanpa alasan yang jelas.

Dalam hal demikian karena Sdri. Ricca Rahima tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kompetensi sehingga berdampak pada HCDP yang sedang dilaksanakan oleh instansinya.

Dalam hal demikian, apabila berdasarkan hasil pemeriksaan Sdri. Ricca Rahima terbukti tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kompetensi, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin sedang.

- e) yang tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
- (1) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - (2) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
 - (3) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

2. Contoh pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja

- a) selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Siswanto, S.H., M.H., pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, jabatan Kepala Subbagian Hukum pada suatu Instansi Pusat.

Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 9 (sembilan) hari kerja dari bulan Januari sampai dengan Februari 2022.

Kemudian antara bulan Maret sampai dengan April 2022 yang bersangkutan tidak masuk kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja. Setelah dikumulatikan, jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menjadi 12 (dua belas) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan.

- b) selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Juliansyah, S.E., M.M., pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, jabatan Kepala Subbidang Pengadaan pada Instansi Pusat.

Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 14 (empat belas) hari kerja dari mulai bulan Maret sampai dengan April 2022.

Kemudian antara bulan Mei sampai dengan Juli 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 2 (dua) hari kerja. Setelah dikumulatikan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 16 (enam belas) hari kerja.

- Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan.
- c) selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdri. Kiki Faiz, S.Hum., pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, jabatan Kepala Subbagian Tata Usaha.

Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan karena tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) hari kerja sejak bulan Januari sampai Juli 2022.

Kemudian antara bulan Agustus sampai dengan Desember 2022 yang bersangkutan tidak masuk kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja. Setelah dikumulatikan, jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menjadi 19 (sembilan belas) hari kerja.

Dalam hal demikian yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

3. Hukuman disiplin sedang dijatuhkan kepada PNS yang melanggar ketentuan larangan:
- a) yang memiliki dampak negatif pada instansi yang bersangkutan yang berupa:
- (1) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 - (2) melakukan kegiatan yang merugikan negara;
 - (3) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
 - (4) melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
 - (5) menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- b) melakukan pungutan di luar ketentuan yang memiliki dampak negatif pada unit kerja dan/atau instansi yang bersangkutan; dan

- c) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.

c. Hukuman Disiplin Berat

1. Hukuman disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang:
 - a) melanggar kewajiban setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, yang memiliki dampak negatif pada unit kerja, instansi, dan/atau Negara.
 - b) melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada negara yang berupa:
 - (1) menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 - (2) melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 - (3) menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - (4) melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - (5) menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 - (6) menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS; dan
 - (7) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 - c) tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
 - (1) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan; dan

- (2) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara.
- d) tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan **peraturan perundang-undangan** yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan **pejabat lainnya**. Yang dimaksud dengan "**peraturan perundang-undangan**" adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Yang dimaksud dengan "**pejabat lainnya**" adalah PNS yang menduduki jabatan yang diwajibkan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e) tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
- (1) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - (2) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
 - (3) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan

(4) PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

f) tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. **Contoh pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang dikenai hukuman disiplin berat**

a) selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Ir. Supriyadi, M.M., pangkat Pembina, golongan ruang IV/a, jabatan Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada suatu Instansi Daerah Kabupaten.

Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 10 Maret 2022, karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 20 (dua puluh) hari kerja dari bulan Januari sampai dengan Februari 2022.

Kemudian antara bulan Maret sampai dengan April 2022 yang bersangkutan tidak masuk kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja. Setelah dikumulatikan jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menjadi 23 (dua puluh tiga) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.

b) selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 12 (dua belas) bulan.

Contoh:

Sdr. Ir. Supriyadi, M.M., pangkat Pembina, golongan ruang IV/a, jabatan Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Instansi Pusat.

Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan karena tidak masuk kerja selama 23 (dua puluh tiga) hari kerja tanpa alasan yang sah dari Januari sampai dengan April 2022.

Kemudian antara bulan Mei sampai dengan Juli 2022 yang bersangkutan tidak masuk kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja. Setelah dikumulatikan, jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menjadi 26 (dua puluh enam) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

- c) selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun.

Contoh:

Sdr. Ir. Supriyadi, M.M., pangkat Pembina, golongan ruang IV/a, jabatan Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada suatu Instansi Daerah Kota.

Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan karena tidak masuk kerja selama 27 (dua puluh tujuh) hari kerja tanpa alasan yang sah dari bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2022.

Kemudian antara bulan Agustus sampai dengan Oktober 2022 yang bersangkutan tidak masuk kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 2 (dua) hari kerja. Setelah dikumulatikan, jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah menjadi 29 (dua puluh sembilan) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

- d) secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

Contoh:

Sdri. Anima Kicika, pangkat Penata, golongan ruang III/c, Jabatan Pelaksana di suatu Instansi Daerah.

Yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah secara terus menerus sejak tanggal 1 Oktober sampai dengan 14 Oktober 2022.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

3. **Contoh kasus tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.**

Sdr. Qorun Wamaruk, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, jabatan Kepala Bidang Pelayanan dan Pendaftaran Izin Pendirian Bangunan.

Yang bersangkutan memiliki tugas dan kewenangan terkait pelayanan, registrasi, dan perizinan pendirian bangunan. Ketika melakukan pelayanan dan perizinan, yang bersangkutan menerima hadiah berupa jam tangan Phillipe Patek dari pihak yang dilayani, karena dianggap telah membantu proses pengurusan izin dari pihak tersebut. Meskipun mengetahui bahwa terdapat ketentuan untuk menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, namun Sdr. Qorun Wamaruk tetap menerima dan tidak melaporkan pemberian hadiah jam Phillipe Patek tersebut kepada pihak yang berwenang. Dalam hal demikian, apabila berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. Qorun Wamaruk terbukti menerima pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya, yang bersangkutan dinyatakan telah melakukan pelanggaran disiplin sehingga dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin berat.

4. Hukuman disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan yang berupa:
- a) menyalahgunakan wewenang;
 - b) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
 - c) menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;

- d) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- e) yang memiliki dampak negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
 - (1) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah; dan
 - (2) melakukan pungutan di luar ketentuan.
- f) menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- g) meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan; dan
- h) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - (1) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 - (2) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 - (3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 - (4) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
 - (5) memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Untuk memudahkan dalam menentukan jenis hukuman berdasarkan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan serta dampak negatif yang ditimbulkan maka dapat memperhatikan **Tabel I** di bawah ini:

TABEL I
JENIS HUKUMAN TERHADAP PELANGGARAN KEWAJIBAN DAN LARANGAN

KEWAJIBAN	DAMPAK NEGATIF	JENIS HUKUMAN
a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah		Berat
b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;	Unit Kerja/Instansi	Sedang
	Negara	Berat
c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
	Negara	Berat
d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
	Negara	Berat
e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
	Negara	Berat
f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
	Negara	Berat

g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
	Negara	Berat
h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI.	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
	Negara	Berat
i. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;	Instansi	Sedang
	Negara	Berat
j. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan		Sedang
k. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
	Negara dan/atau Pemerintah	Berat
l. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;	Instansi	Sedang
	Negara dan/atau Pemerintah	Berat
m. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;	pejabat administrator dan pejabat fungsional	Sedang
	pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya	Berat

<p>n. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;</p>	<p><u>Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3 hari kerja 2. 4 s.d 6 hari kerja 3. 7 s.d 10 hari kerja 	<p><u>Ringan</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. teguran lisan 2. teguran tertulis 3. pernyataan tidak puas secara tertulis
	<ol style="list-style-type: none"> 1. 11 s.d 13 hari kerja 2. 14 s.d 16 hari kerja 3. 17 s.d 20 hari kerja 	<p><u>Sedang</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan 2. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan 3. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% selama 6 bulan

		<u>Berat</u>
	1. 21 s.d 24 hari kerja	1. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan
	2. 25 s.d 27 hari kerja	2. pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 bulan
	3. 28 hari kerja atau lebih	3. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS
	4. terus menerus selama 10 hari kerja	
o. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya.	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
q. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.		Berat

LARANGAN	DAMPAK NEGATIF	JENIS HUKUMAN
a. menyalahgunakan wewenang;		Berat
b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;		Berat
c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;		Berat
d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;		Berat
e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;		Berat
f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
	Negara dan/atau Pemerintah	Berat
g. melakukan pungutan di luar ketentuan	Unit Kerja dan/atau instansi	Sedang
	Negara dan/atau Pemerintah	Berat
h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang
j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;	Unit Kerja	Ringan
	Instansi	Sedang

k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;		Berat
l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;		Berat
m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan		Sedang
n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:		
1. ikut kampanye;		Sedang
2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;		Sedang
3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;		Berat
4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;		Berat
5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;		Berat
6. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau		Berat
7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.		Berat

PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM



Pembagian Pejabat Yang Berwenang Menghukum berdasarkan kewenangannya ditentukan sebagai berikut:

1. Presiden

- a. Presiden berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
 - 1) Pejabat Pimpinan Tinggi Utama, dan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya yang merupakan PPK untuk seluruh tingkat hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat; dan
 - 2) Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama, dan pejabat yang menduduki jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi kewenangan Presiden untuk hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
- b. Penetapan penjatuhan hukuman disiplin oleh Presiden didasarkan atas usul dari:
 - 1) Menteri yang mengoordinasikan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama.
 - 2) PPK bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden meliputi:
 - a. Panitera Mahkamah Agung;
 - b. Panitera Mahkamah Konstitusi; dan
 - c. jabatan lainnya.
 - 3) pimpinan lembaga negara atau lembaga nonstruktural bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang berkedudukan sebagai PPK.
- c. Usul penetapan penjatuhan hukuman disiplin oleh Presiden dilengkapi dengan:
 - a. laporan hasil pemeriksaan;
 - b. berita acara pemeriksaan;
 - c. bukti pelanggaran disiplin; dan
 - d. bahan lain yang diperlukan.

2. Instansi Pusat

- a. PPK Instansi Pusat berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
 - 1) Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya, untuk hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
 - 2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat; dan
 - 3) Pejabat Administrator ke bawah dan Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin berat.
- b. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya; dan
 - 2) sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.
- c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya;
 - 2) sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya; dan
 - 3) ringan dan sedang bagi pejabat fungsional di lingkungannya.
- d. Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - (a) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi pejabat fungsional ahli muda di lingkungannya; dan
 - (b) sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional ahli pertama di lingkungannya.

Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator pada unit kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.

- e. Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya; dan
 - 2) ringan dan sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya di lingkungannya.Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada unit kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.
- f. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, atau pejabat lain yang setara, **yang memimpin satuan unit kerja**, berwenang menjatuhkan hukuman disiplin ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional Keterampilan di lingkungannya.

3. Instansi Daerah Provinsi

- a. PPK Instansi Daerah Provinsi berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
 - 1) Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya, untuk hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
 - 2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan berat; dan
 - 3) Pejabat Administrator ke bawah dan Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin berat.

- b. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara di berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya; dan
 - 2) sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.
- c. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya;
 - 2) sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya; dan
 - 3) ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional di lingkungannya.
- d. Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Muda di lingkungannya; dan
 - 2) sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya.

Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator pada unit kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.

- e. Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya; dan
 - 2) ringan dan sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya di lingkungannya.

Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.

- f. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, atau pejabat lain yang setara, yang memimpin satuan unit kerja, berwenang menjatuhkan hukuman disiplin ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional Keterampilan di lingkungannya.

4. Instansi Daerah Kabupaten/Kota

- a. PPK Instansi Daerah Kabupaten/Kota berwenang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:
 - 1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat;
 - 2) Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya, untuk Hukuman Disiplin ringan, sedang, dan berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
 - 3) Pejabat Administrator ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin sedang dan berat; dan
 - 4) Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional Ahli Utama di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin berat.
- b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya;
 - 2) sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya; dan
 - 3) ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional di lingkungannya.
- c. Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - 1) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Muda di lingkungannya; dan
 - 2) sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya.

Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator pada unit kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.

- d. Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Kabupaten/Kota berwenang menjatuhkan hukuman disiplin:
 - (a) ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya; dan
 - (b) ringan dan sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.

Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada unit kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya yang ditetapkan dengan keputusan PPK.

5. Perwakilan Republik Indonesia

Kepala Perwakilan Republik Indonesia menjatuhkan hukuman disiplin bagi PNS yang ditugaskan pada kantor Perwakilan Republik Indonesia, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Hukuman disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya; dan
- b. Hukuman disiplin sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.

6. Pejabat Lain Yang Setara

Pejabat lain yang setara merupakan **PNS yang menduduki Jabatan Fungsional dan diberi tugas tambahan untuk memimpin satuan unit kerja atau Unit Pelaksana Teknis tertentu** sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, meliputi:

- a. rektor dan dekan pada perguruan tinggi negeri, setara dengan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya;
- b. direktur rumah sakit provinsi, setara dengan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- c. direktur rumah sakit kota, setara dengan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;

- d. direktur rumah sakit kabupaten, setara dengan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
- e. direktur akademi, setara dengan Pejabat Administrator;
- f. kepala pusat kesehatan masyarakat, setara dengan Pejabat Pengawas;
- g. kepala sekolah, setara dengan Pejabat Pengawas; dan
- h. kepala sanggar kegiatan belajar, setara dengan Pejabat Pengawas.

7. Penjatuhan Hukuman Disiplin Oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum

- a. Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- b. Dalam hal Pejabat yang Berwenang Menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin
 - 1) pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya berupa jenis hukuman disiplin yang lebih berat.
 - 2) Penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dilakukan secara berjenjang.
 - 3) dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.
 - 4) Selain menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum, atasan dari Pejabat tersebut juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Contoh kasus penjatuhan hukuman disiplin oleh atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum

Sdr. Aprilio Firmansyah, jabatan Kepala Seksi pada suatu instansi Daerah membawahi seorang PNS bernama Sdr. Rommy Dinata, Jabatan Fungsional Umum, pangkat Pengatur, golongan ruang II/c.

Sdr. Rommy Dinata telah melakukan pelanggaran disiplin yang seharusnya dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis, tetapi Sdr. Aprilio Firmansyah sebagai atasan langsungnya tidak menjatuhkan hukuman kepada yang bersangkutan.

Dalam hal demikian, atasan dari Sdr. Aprilio Firmansyah yaitu Sdr. Nasril Ilhamsyah, setelah melakukan pemeriksaan dengan seksama, menjatuhkan hukuman disiplin ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis kepada Sdr. Aprilio Firmansyah juga menjatuhkan hukuman disiplin berupa teguran tertulis kepada Sdr. Rommy Dinata.

- c. Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum
- 1) kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.
 - 2) Kondisi tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah apabila terdapat satuan organisasi yang pejabatnya lowong, antara lain karena berhalangan tetap atau tidak terdapat dalam struktur organisasi.

Contoh kasus tidak terdapatnya Pejabat yang Berwenang Menghukum Karena Terdapat Satuan Organisasi yang Pejabatnya Lowong

Sdr. Stefianus Kevin, Jabatan Pelaksana yang bekerja di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat pada salah satu Instansi Daerah, pangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b, telah melakukan pelanggaran **tidak Masuk Kerja selama 5 (lima) hari kerja tanpa alasan yang sah.**

Karena atasan langsungnya yaitu Pejabat Pengawas tidak ada atau lowong, maka yang memeriksa dan menjatuhkan hukuman disiplin ringan kepada Sdr. Stefianus Kevin berupa **teguran tertulis** adalah Pejabat Administrator (dalam **PerBKN 6/2022** disebutkan **teguran lisan**).

Untuk memudahkan dalam menentukan Pejabat Yang Berwenang Menghukum berdasarkan kewenangannya dapat memperhatikan **Tabel II** berikut ini:

TABEL II
PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM

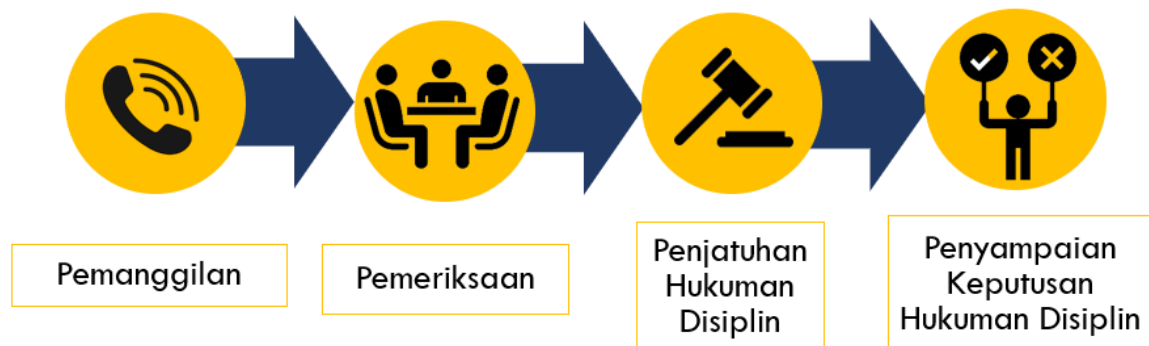
PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM	KEWENANGAN
Presiden	<p>a. PPT Utama dan PPT Madya yang merupakan PPK → hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat</p> <p>b. PPT Madya, JF Ahli Utama, dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden → hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS</p>
PPK Instansi Pusat dan PPK Instansi Daerah Provinsi	<p>a. PPT Madya dan JF Ahli Utama → hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat kecuali pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS</p> <p>b. PPT Pratama - hukuman disiplin sedang dan berat</p> <p>c. Pejabat Administrator kebawah dan Pejabat Fungsional selain JF Ahli Utama → hukuman disiplin berat</p>
PPK Instansi Daerah Kabupaten/Kota	<p>a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama - hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat</p> <p>b. Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama - hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat kecuali pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS</p> <p>c. Pejabat Administrator ke bawah - hukuman disiplin sedang dan berat</p> <p>d. Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama - hukuman disiplin sedang dan berat</p>

<p>Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara (<u>Kepala Perwakilan RI</u>)</p>	<p>a. PNS di lingkungannya yang berada 1 tingkat di bawahnya - hukuman disiplin ringan; b. PNS di lingkungannya yang berada 2 tingkat di bawahnya - hukuman disiplin sedang.</p>
<p>Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota</p>	<p>a. PNS di lingkungannya yang berada 1 tingkat di bawahnya - hukuman disiplin ringan. b. PNS di lingkungannya yang berada 2 tingkat di bawahnya - hukuman disiplin sedang. c. Pejabat Fungsional di lingkungannya - hukuman disiplin ringan dan sedang.</p>
<p>Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota</p>	<p>a. PNS di lingkungannya yang berada 1 tingkat di bawahnya & JF Ahli Muda - hukuman disiplin ringan. b. PNS di lingkungannya yang berada 2 tingkat di bawahnya & JF Ahli Pertama - hukuman disiplin sedang. Tidak terdapat Pejabat Administrator → Pejabat Fungsional Ahli Madya → hukuman disiplin ringan → PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya → Keputusan PPK</p>
<p>Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota</p>	<p>a. PNS di lingkungannya yang berada 1 tingkat di bawahnya dan JF Ahli Pertama - Hukuman Disiplin Ringan. b. PNS di lingkungannya yang berada 2 tingkat di bawahnya - HD ringan dan sedang. Tidak terdapat Pejabat Pengawas → Pejabat Fungsional Ahli Muda → Hukuman Disiplin Ringan. → PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya → Keputusan PPK</p>
<p>Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, atau pejabat lain yang setara, <u>yang memimpin satuan Unit Kerja</u></p>	<p>Hukuman disiplin ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional Keterampilan di lingkungannya.</p>

**PEMANGGILAN,
PEMERIKSAAN,
PENJATUHAN, DAN
PENYAMPAIAN KEPUTUSAN
HUKUMAN DISIPLIN**



Untuk memudahkan memahami tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin dapat memperhatikan alur sebagai berikut:



PEMANGGILAN

Tata cara pemanggilan dilakukan sebagai berikut:

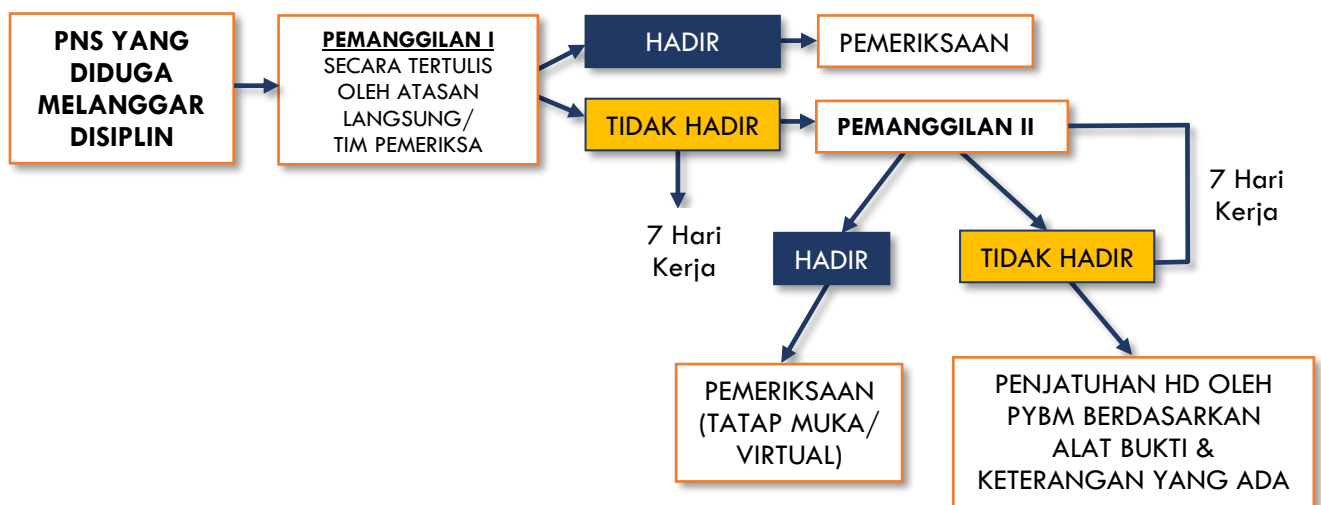
1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
2. Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
3. Dalam hal PNS tidak memenuhi panggilan, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa sesuai Surat Panggilan yang pertama.
4. Apabila PNS yang bersangkutan tidak hadir pada tanggal pemeriksaan kedua, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Contoh kasus penjatuhan hukuman disiplin tanpa dilakukan pemeriksaan

Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom., pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a, Pranata Komputer, diduga melakukan pelanggaran disiplin. Untuk mengetahui atau membuktikan pelanggaran yang diduga dilakukan, Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom., dipanggil oleh atasan langsungnya secara tertulis pada tanggal 5 Oktober 2022 untuk hadir dalam pemeriksaan pada tanggal 17 Oktober 2022, tetapi Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom. tidak hadir pada hari pemeriksaan yang telah ditentukan.

Kemudian pada tanggal 17 Oktober 2022 atasan langsungnya melakukan pemanggilan kedua secara tertulis kepada Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom. untuk hadir dalam pemeriksaan pada tanggal 27 Oktober 2022.

Apabila pada saat tanggal pemeriksaan pemanggilan kedua Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom. tidak juga hadir, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan.



PEMERIKSAAN

Tata cara pemeriksaan dilakukan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan dilakukan untuk mengetahui kebenaran pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS, serta untuk mengetahui faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin. Pemeriksaan dilakukan dengan teliti dan objektif, sehingga Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat mempertimbangkan jenis Hukuman Disiplin yang akan dijatuhkan dengan adil.
2. Yang bertanggung jawab terhadap disiplin PNS adalah Atasan Langsung masing masing.
3. Setiap atasan langsung mengetahui/mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya, maka atasan langsung tersebut **wajib menindaklanjuti**.

4. Atasan Langsung yang telah mengetahui pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahannya, tetapi **tidak memanggil, memeriksa, menghukum atau tidak melaporkan hasil pemeriksaan** kepada atasannya/Pejabat yang Berwenang Menghukum, **maka dijatuhkan hukuman disiplin yang lebih berat** yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran.
5. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya Surat Panggilan.
6. Sebelum dilakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama setiap laporan atau seluruh bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
7. Pemeriksaan hanya diketahui dan dihadiri oleh PNS yang diperiksa dan pemeriksa.
8. Pemeriksaan pelanggaran disiplin dilakukan **secara tertutup** melalui tatap muka langsung maupun secara virtual. Yang dimaksud dengan "**pemeriksaan secara tertutup**" adalah pemeriksaan hanya dihadiri oleh PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan pemeriksa.
9. PNS yang diperiksa wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya atau tim pemeriksa.
10. Apabila PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan dan menjadi faktor yang memberatkan untuk bahan penjatuhan hukuman disiplin.
11. Berita acara pemeriksaan digunakan sebagai dasar keputusan hukuman disiplin yang harus menyebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
12. Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan atasan langsung PNS yang bersangkutan diduga melakukan Pelanggaran Disiplin berat, atasan langsung melaporkan secara hierarki kepada PPK atau pejabat lain yang ditunjuk disertai Berita Acara Pemeriksaan untuk membentuk tim pemeriksa.
13. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
 - a. atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin; atau

- b. pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pemeriksaan dan Laporan Hasil Pemeriksaan.

Contoh kasus penjatuhan Hukuman Disiplin oleh Pejabat yang lebih tinggi

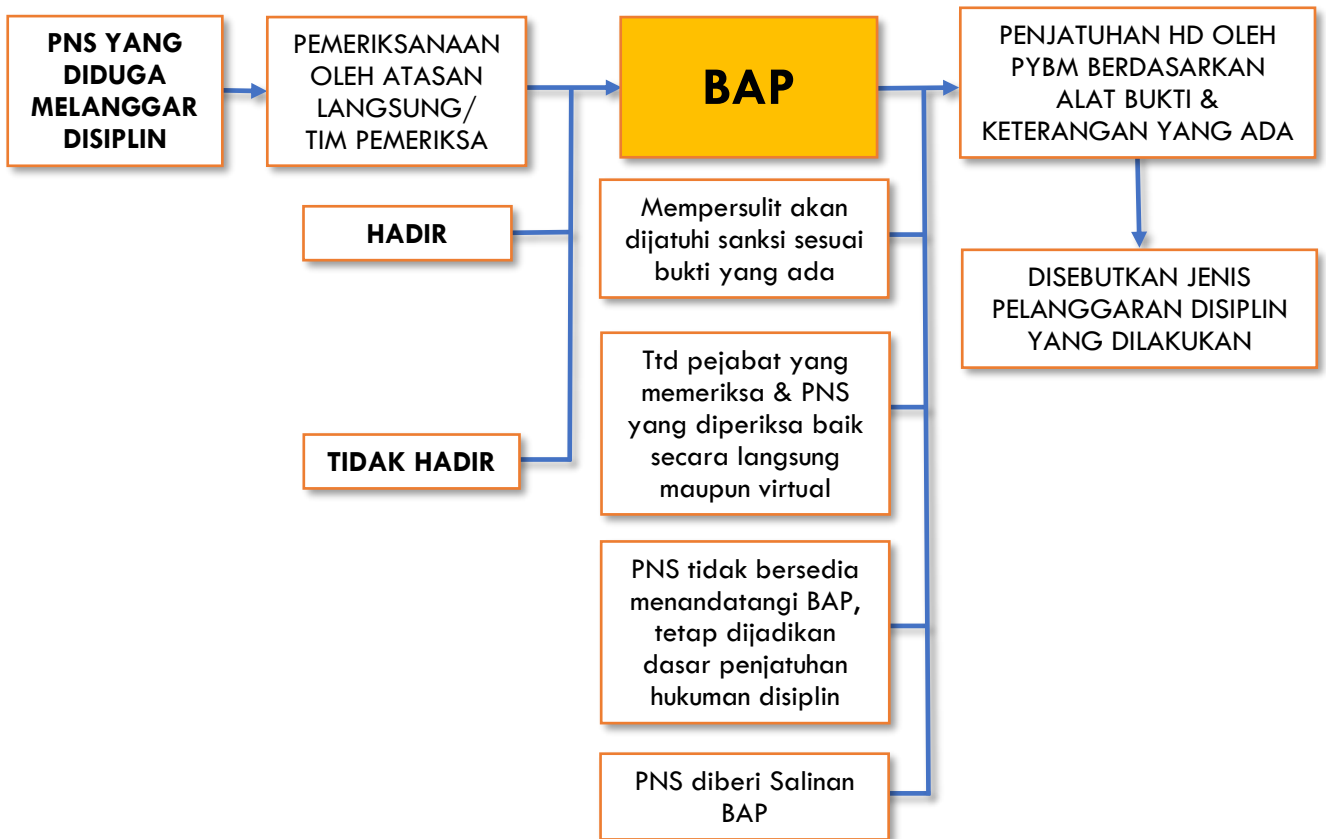
Sdr. Anggito Surahman, pangkat Pengatur, golongan ruang II/c, Jabatan Pelaksana, pada suatu Instansi Pusat, diduga telah melakukan pelanggaran disiplin.

Setelah diperiksa oleh Pejabat Pengawas, ternyata hukumannya berupa hukuman disiplin tingkat sedang.

Dalam hal demikian, karena kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin tingkat sedang merupakan kewenangan Pejabat Administrator atau pejabat yang lebih tinggi, maka Pejabat Pengawas membuat laporan hasil pemeriksaan kepada Pejabat Administrator atau pejabat yang lebih tinggi disertai dengan berita acara pemeriksaannya.

14. Apabila pada berita acara pemeriksaan terdapat informasi atau keterangan yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diucapkan, maka PNS yang diperiksa harus memberitahukan kepada pemeriksa, dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
15. Apabila PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, maka cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam berita acara pemeriksaan bahwa PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut.
16. Berita acara pemeriksaan yang tidak ditandatangani oleh PNS yang diperiksa, tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
17. PNS yang telah diperiksa berhak mendapat salinan berita acara pemeriksaan.
18. Dalam hal **Pejabat Pimpinan Tinggi Utama** diduga melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaannya dilakukan oleh **menteri** yang mengoordinasikan atau **tim pemeriksa** yang dibentuk oleh menteri yang mengoordinasikan.
19. Dalam hal **Pejabat Pimpinan Tinggi Madya** yang berkedudukan sebagai PPK pada lembaga negara atau lembaga nonstruktural diduga melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaannya dilakukan oleh **pimpinan lembaga negara atau lembaga nonstruktural yang bersangkutan**.

20. PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan Pelanggaran Disiplin atau sedang mengajukan Upaya Administratif, **tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.**



TIM PEMERIKSA

Tim pemeriksa **dapat dibentuk** dalam hal terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang.

Tim pemeriksa **wajib dibentuk** dalam hal terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya berat.

Kewenangan pembentukan tim pemeriksa dilakukan oleh PPK/Pejabat lain yang ditunjuk.

Tim pemeriksa terdiri dari **unsur atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.**

Selain unsur tim pemeriksa dapat melibatkan pejabat lain yang ditunjuk.

Susunan tim pemeriksa terdiri atas:

1. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota;
2. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan
3. paling kurang 1 (satu) orang anggota.

Pejabat yang ditugaskan menjadi **tim pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan PNS yang diperiksa.**

Ketentuan mengenai persyaratan Tim Pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan PNS yang diperiksa telah memberikan keleluasaan bagi atasan langsung untuk melakukan pemeriksaan bagi PNS dibawahnya atau memiliki jabatan lebih rendah. Sebelumnya dalam **Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010** ditentukan bahwa persyaratan untuk menjadi Tim Pemeriksa **tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari PNS yang diperiksa.** Namun dalam pelaksanaannya seringkali muncul permasalahan dimana atasan langsung memiliki pangkat dan golongan yang lebih rendah dari PNS yang diperiksa.

Apabila diperlukan, untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan untuk menjamin objektivitas dalam pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin, atasan langsung, tim pemeriksa, atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat meminta keterangan dari pihak lain yang terkait.

Tim pemeriksa bersifat temporer (*Ad Hoc*) yang bertugas sampai proses pemeriksaan terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan seorang PNS selesai dilaksanakan.

Contoh kasus penyusunan tim pemeriksa

Sdr. Alvian Andhika, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a, diduga telah melakukan pelanggaran disiplin, yang ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin berat. Dalam hal demikian, PPK membentuk tim pemeriksa yang terdiri dari atasan langsungnya, unit kerja yang membidangi pengawasan internal, unit kerja yang membidangi kepegawaian, atau pejabat lain yang ditunjuk.

Dalam hal PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin menduduki jabatan **Sekretaris Daerah Provinsi**, yang menjadi unsur tim pemeriksa, meliputi:

1. Gubernur; dan
2. Pejabat di lingkungan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang dalam negeri.

Dalam hal PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin menduduki jabatan **Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota** yang memerlukan pembentukan tim pemeriksa, yang menjadi unsur tim pemeriksa meliputi:

1. Bupati/Walikota; dan
2. Pejabat di lingkungan Pemerintah Provinsi.

PEMBEBASAN SEMENTARA DARI TUGAS JABATAN

Untuk kelancaran pemeriksaan, **PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin berat**, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.

Dalam hal atasan langsung tidak ada, maka pembebasan sementara dari tugas jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Pembebasan sementara dari tugas jabatannya dimaksudkan **untuk kelancaran pemeriksaan dan kelancaran tugas**.

Pembebasan sementara dilakukan dalam hal pemeriksaan pelanggaran disiplin mengganggu berjalannya tugas kedinasan.

Pembebasan sementara dari tugas jabatannya berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.

Selama PNS dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, **diangkat pejabat pelaksana harian**.

PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Contoh kasus PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya

Sdr. Rizky Saputra, S.E., pangkat Penata Muda, Tk. I, golongan ruang III/b, Jabatan Pengawas, pada suatu Instansi Pusat.

Yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran disiplin dan ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin berat.

Dalam hal demikian, untuk memperlancar pemeriksaan, atasan langsungnya yaitu Pejabat Administrator dapat membebaskan sementara Sdr. Rizky Saputra, S.E., dari tugas jabatan sebagai Pejabat Pengawas sejak yang bersangkutan diperiksa sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.

Selama dibebaskan sementara dari tugas jabatan sebagai Pejabat Pengawas, yang bersangkutan masih tetap masuk dan bekerja serta menerima penghasilan penuh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan hasil pemeriksaan.

Hukuman disiplin bersifat pembinaan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, agar yang bersangkutan menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib:

1. mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan;
2. memerhatikan dengan seksama latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong seorang PNS melakukan pelanggaran disiplin;
3. menilai hal yang memberatkan atau meringankan dalam penjatuhan hukuman disiplin; dan
4. menilai dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Dalam keputusan hukuman disiplin harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

Dalam hal terdapat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin yang jenisnya sama namun dengan latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong serta dampak pelanggaran yang berbeda, Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat menjatuhkan jenis hukuman disiplin yang berbeda.

Contoh Kasus Penjatuhan Hukuman Disiplin Berdasarkan Faktor dan Dampak yang Ditimbulkan.

Contoh 1:

Sdr. Jemmy Aditya, seorang PNS pada Instansi Pusat, diberikan kepercayaan untuk menggunakan komputer yang merupakan barang milik negara (BMN). Oleh yang bersangkutan, komputer tersebut dipakai secara sembarangan dan digunakan tidak sebagaimana mestinya, sehingga mengakibatkan kerusakan pada komputer tersebut.

Atas apa yang diperbuat oleh Sdr. Jemmy Aditya, unit kerja yang merupakan tempatnya melaksanakan tugas menjadi kekurangan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan tugas kedinasan.

Dalam hal demikian, perbuatan yang dilakukan oleh Sdr. Jemmy Aditya, dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang berdampak negatif bagi unit kerjanya.

Contoh 2:

Sdr. Farid Kurniawan, seorang PNS pada Instansi Pusat, diberikan kepercayaan untuk menggunakan komputer yang merupakan Barang Milik Negara (BMN). Oleh yang bersangkutan, komputer tersebut dijual secara tidak sah yang hasil penjualannya dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi.

Ketika dilakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan barang milik negara oleh instansi yang berwenang terdapat catatan bahwa instansi tempat Sdr. Farid Kurniawan bekerja tidak tertib dalam melakukan pengelolaan barang milik negara.

Dalam hal demikian, perbuatan yang dilakukan oleh Sdr. Farid Kurniawan, dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang berdampak negatif bagi instansi.

Contoh 3:

Sdr. Indro Suhendro, seorang PNS pada Instansi Pusat, diberikan kepercayaan untuk menggunakan komputer yang merupakan Barang Milik Negara (BMN). Komputer tersebut dipakai oleh yang bersangkutan untuk mengelola data yang terkait dengan sistem keamanan dan rahasia negara. Suatu ketika komputer tersebut hilang ketika yang bersangkutan sedang melakukan tugas di luar kota karena kelalaiannya sendiri.

Dalam hal demikian karena komputer yang hilang berisi data dan dokumen yang terkait dengan keamanan dan rahasia negara maka perbuatan Sdr. Indro Suhendro berdampak negatif bagi pemerintah dan negara.

Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum karena pejabatnya lowong, kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

Setiap Penjatuhan Hukuman Disiplin harus ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum.

PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PNS YANG MENDUDUKI JABATAN FUNGSIONAL

PNS yang menduduki Jabatan Fungsional yang melakukan pelanggaran disiplin berat dan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. penurunan jabatan setingkat lebih rendah dimaknai sebagai **penurunan jenjang jabatan setingkat lebih rendah;**
2. dalam hal Jabatan Fungsional **memiliki jenjang keahlian dan keterampilan**, maka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama dimaknai sebagai **penurunan jabatan menjadi Jabatan Fungsional Keterampilan Penyelia.**
3. dalam hal suatu Jabatan Fungsional **hanya memiliki Kategori Keahlian**, maka PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Pertama yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai **penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula.**
4. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Kategori Keterampilan dengan jenjang terendah yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai **penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula.**
5. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional Ahli Utama dan Jabatan Fungsional Ahli Madya yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka batas usia pensiunnya mengikuti jabatan terakhir setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin.

PELANGGARAN DISIPLIN YANG TERINDIKASI PIDANA

Penjatuhan hukuman disiplin bagi pelanggaran disiplin dan perbuatan yang dilakukan terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana ditentukan sebagai berikut:

1. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan perbuatan yang dilakukan terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana, tetap dapat dilakukan pemanggilan, pemeriksaan, dan penjatuhan hukuman disiplin. Dengan demikian, apabila seorang PNS diduga telah melakukan pelanggaran disiplin yang dilakukan terindikasi tindak pidana dan dilakukan penahanan sehingga yang bersangkutan diberhentikan sementara dari jabatannya. Dalam hal demikian, meskipun yang bersangkutan telah diperiksa oleh pihak yang berwajib atas dugaan tindak pidana yang dilakukan dan diberhentikan sementara maka atasan langsung yang bersangkutan wajib melakukan pemeriksaan. Apabila dalam pemeriksaan tersebut yang bersangkutan terbukti melakukan pelanggaran disiplin, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin, tanpa menunggu putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.
2. Dalam hal PNS yang terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana yang **mengakibatkan pemberhentian tidak dengan hormat** menurut peraturan perundang-undangan, maka **proses penjatuhan hukuman disiplin menunggu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.**

PERTIMBANGAN DALAM MENENTUKAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

Dalam menentukan jenis Hukuman Disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum harus mempertimbangkan kesesuaian jenis pelanggaran dengan hukuman disiplin dan dampak dari pelanggaran disiplin.

Contoh kasus pertimbangan dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin
Sdri. Ariana Soediby, seorang PNS pada suatu Instansi Daerah, telah melakukan penggelapan barang-barang milik negara berupa alat tulis kantor (ATK) untuk kepentingan pribadi dan terbukti melanggar larangan yang berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan. Sehingga oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat dijatuhkan hukuman disiplin sedang. Dengan demikian, berdasarkan hasil pertimbangan Pejabat yang Berwenang Menghukum maka:

1. apabila yang bersangkutan baru pertama kali melakukan perbuatan tersebut dan terpaksa melakukannya karena kebutuhan ekonomi yang mendesak, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan hukuman disiplin tingkat sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan.
2. apabila yang bersangkutan melakukannya karena untuk mencari keuntungan pribadi atau memperkaya diri, maka dapat diberikan hukuman disiplin tingkat sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Dalam hal PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata **melakukan beberapa pelanggaran disiplin**, maka kepada PNS yang bersangkutan **hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin yang terberat** setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.

Contoh kasus PNS yang melakukan beberapa Pelanggaran Disiplin
Sdr. Sudaryanto, Penata Muda Tk. I, golongan ruang III/b, jabatan Pejabat Pengawas pada suatu Instansi Pusat.

Yang bersangkutan diduga telah menyalahgunakan wewenangnya.

Setelah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsungnya ternyata di samping menyalahgunakan wewenangnya, yang bersangkutan juga menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan/pekerjaan. Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi 1 (satu) jenis Hukuman Disiplin yang terberat.

PNS yang pernah dijatuhi Hukuman Disiplin, kemudian **melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama**, kepadanya **dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat** dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Contoh kasus:

Sdri. Liviana Dewi, S.H., golongan ruang III/b, seorang PNS pada suatu Instansi Daerah Kota, pada tahun 2021 melakukan pelanggaran disiplin tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, yang berdampak negatif terhadap unit kerja. Yang bersangkutan telah dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis.

Kemudian pada tahun 2022 yang bersangkutan mengulangi perbuatan yang sama. Dalam hal demikian, Sdri. Liviana Dewi, S.H., dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya yaitu hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis menjadi pernyataan tidak puas secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum.

Ketentuan penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan Pelaksana berlaku selama 12 (dua belas) bulan

- a. berlaku selama 12 (dua belas) bulan.
- b. mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- c. wajib ditindaklanjuti oleh PPK dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.
- d. diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.

- e. tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.
- f. mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Contoh Kasus Mekanisme untuk Duduk Kembali ke Jabatan Semula, Setingkat, atau Jabatan Lain

Sdri. Michela Bakti, S.T., Pejabat Administrator di suatu Instansi Daerah Kabupaten, dikenakan hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Setelah selesai menjalani hukuman disiplin, jika yang bersangkutan ingin kembali menjadi Pejabat Administrator yang bersangkutan **terlebih dahulu mengikuti mekanisme pengisian jabatan pada instansi tersebut.**

- g. PNS yang telah selesai menjalani hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.

PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BERAT BAGI PELAKSANA

Penjatuhan hukuman disiplin berat bagi Pelaksana berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan ditentukan sebagai berikut:

1. Hukuman disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan **penurunan kelas jabatan setingkat lebih rendah** dari kelas jabatan yang didudukinya.

Contoh Kasus Pelaksana yang Mendapatkan Hukuman Disiplin Berupa Penurunan jabatan setingkat lebih rendah.

Sdr. Alfian Rasyidi, A.Md., jabatan Teknisi Sipil pada suatu Instansi Daerah. Yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Dalam hal demikian, apabila sebelumnya yang bersangkutan menduduki kelas jabatan 6, maka yang bersangkutan diturunkan ke dalam kelas jabatan 5 pada instansi yang bersangkutan.

2. Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan **penurunan kelas jabatan ke dalam kelas jabatan terendah** yang terdapat pada Instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

Contoh Kasus Pelaksana yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Berupa Penurunan ke Dalam Kelas Jabatan

Sdri. Lamaria Septriyanti, menduduki jabatan Pengadministrasi Umum pada suatu Instansi Daerah, berdasarkan hasil pemeriksaan yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi pelaksana selama 12 (dua belas) bulan. Pada saat penjatuhan hukuman disiplin, yang bersangkutan menduduki jabatan dengan kelas jabatan 5. Kelas jabatan terendah pada instansi tersebut yaitu kelas jabatan 3.

Dalam hal demikian yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan dari kelas jabatan 5 menjadi kelas jabatan 3 selama 12 (dua belas) bulan.

PENYAMPAIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk dengan memanggil secara tertulis PNS yang dijatuhi hukuman disiplin untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin.

Keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat lain yang terkait.

Penyampaian secara tertutup merupakan penyampaian keputusan hukuman disiplin yang hanya diketahui oleh PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dan pejabat yang menyampaikan, serta pejabat lain yang terkait.

Penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan **paling lambat 14 (empat belas) hari kerja** sejak keputusan hukuman disiplin ditetapkan.

Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin **tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin**, keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan.

Pengiriman keputusan hukuman disiplin dilakukan **paling lambat 3 (tiga) hari kerja** terhitung sejak tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan.

Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin oleh pimpinan instansi atau pejabat lain yang ditunjuk.

UPAYA ADMINISTRATIF

Dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (PP 79/2021)** dinyatakan bahwa **Upaya Administratif** adalah proses penyelesaian sengketa yang ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK atau Keputusan Pejabat. Sedangkan dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 jo Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022** dinyatakan bahwa **Upaya Administratif** adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

PP 79/2021 juga mengatur mengenai organisasi dan tata kerja **Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (BPASN)** yang merupakan pengganti **Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK)**.

BPASN adalah badan yang berwenang menerima, memeriksa, dan mengambil keputusan atas Banding Administratif.

PP 79/2021 dimaksudkan untuk melindungi hak Pegawai ASN dan juga meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan maka diperlukan mekanisme pengaduan bagi Pegawai ASN yang memandang keputusan dan tindakan PPK/Pejabat merugikan dirinya.

Mekanisme pengaduan berupa Upaya Administratif terdiri dari Keberatan dan Banding Administratif. Jika dianggap belum selesai, Pegawai ASN bisa mengajukan gugatan ke **Pengadilan Tata Usaha Negara**.

Mengenai Keberatan dan Banding Administratif ditentukan sebagai berikut:

1. **Keberatan** adalah upaya administratif yang ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK selain sebagai PNS atau selain pemutusan hubungan kerja sebagai PPPK dan Upaya Administratif yang ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan Pejabat.
2. **Banding Administratif** adalah Upaya Administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Keputusan PPK mengenai pemberhentian sebagai PNS atau pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.

**BERLAKUNYA KEPUTUSAN
HUKUMAN DISIPLIN,
HAPUSNYA KEWAJIBAN
MENJALANI
HUKUMAN DISIPLIN, &
HAK-HAK KEPEGAWAIAN**



BERLAKUNYA HUKUMAN DISIPLIN

Keputusan Hukuman Disiplin berlaku **pada hari kerja ke-15** (lima belas) sejak keputusan diterima.

Dalam hal PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin **tidak hadir** pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin, keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung sejak tanggal diterimanya keputusan hukuman disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

Keputusan hukuman disiplin yang **diajukan Upaya Administratif**, baik yang berupa Keberatan maupun Banding Administratif, **berlaku sesuai dengan keputusan Upaya Administratifnya**.

Upaya Administratif dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Upaya Administratif.

Keputusan hukuman disiplin ringan selesai dijalani sejak Keputusan tersebut berlaku.

Contoh Kasus Batas Waktu Selesaiannya Hukuman Disiplin Ringan Dalam hal PNS menerima langsung Keputusan Hukuman Disiplinnya.

Sdri. Georgia Fransisca, menduduki Jabatan Pelaksana pada suatu Instansi Daerah, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin ringan berupa teguran lisan. Keputusan Hukuman Disiplin ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum pada tanggal 1 Februari 2022. Kemudian yang bersangkutan dipanggil untuk menerima keputusan tersebut pada tanggal 8 Februari 2022, dan hadir pada tanggal tersebut.

Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan bagi PNS yang bersangkutan mulai berlaku pada tanggal 2 Maret 2022, dan selesai dijalani pada saat itu juga.

Dalam hal Keputusan Hukuman Disiplin dikirimkan kepada PNS yang bersangkutan.

Sdr. Kurnia Prasetya, menduduki Jabatan Pelaksana pada suatu Instansi Daerah, yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan. Keputusan hukuman disiplin ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum pada tanggal 1 Februari 2022.



Kemudian yang bersangkutan dipanggil untuk menerima keputusan tersebut pada tanggal 8 Februari 2022, akan tetapi yang bersangkutan tidak hadir.

Keputusan hukuman disiplin dikirimkan kepada PNS yang bersangkutan pada tanggal 10 Februari 2022, dan diterima di alamat yang bersangkutan pada tanggal 14 Februari 2022.

Hukuman disiplin ringan berupa teguran lisan bagi PNS yang bersangkutan mulai berlaku pada tanggal 8 Maret 2022, dan selesai dijalani pada saat itu juga.

HAPUSNYA KEWAJIBAN MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN

Ketentuan mengenai Hapusnya Kewajiban Menjalani Hukuman Disiplin tercantum dalam Bab IV Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 namun di dalamnya tidak ditemukan rumusan yang menjelaskan tentang hal tersebut.

Sebelumnya ketentuan tersebut pernah diatur dalam **Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010** yang menentukan bahwa hapusnya kewajiban menjalani hukuman disiplin terdiri atas:

1. PNS yang mencapai batas usia pensiun atau meninggal dunia pada saat sedang menjalani hukuman disiplin:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
 - d. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

2. PNS yang meninggal dunia sebelum ada keputusan atas upaya administratif diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
3. PNS yang mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas keberatan, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
4. PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan telah mencapai batas usia pensiun, apabila meninggal dunia maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

Dalam hal PNS yang bersangkutan sebelumnya dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat maka keputusan pemberhentiannya ditinjau kembali oleh pejabat yang berwenang menjadi keputusan pemberhentian dengan hormat.

Ketentuan mengenai hapusnya kewajiban menjalani hukuman disiplin dapat ditemukan dalam **Pasal 29 Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021** tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara yang ditentukan sebagai berikut:

- (1) Dalam hal Pegawai ASN yang belum mencapai batas usia pensiun meninggal dunia sebelum ada keputusan Banding Administratif, **diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai ASN** terhitung sejak akhir bulan yang bersangkutan dinyatakan meninggal dunia dan diberikan hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai ASN yang **mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas Banding Administratif**, dihentikan pembayaran gaji dan tunjangan sampai dengan ditetapkannya keputusan Banding Administratif.
- (3) Dalam hal Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) **meninggal dunia**, diberhentikan dengan hormat terhitung mulai yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun dan diberikan hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Apabila keputusan Banding Administratif yang ditetapkan bersifat memperkuat atau memperingan yang berupa pemberhentian dengan hormat atau dengan hormat tidak atas permintaan sendiri setelah yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun maka hak pensiunnya diberikan terhitung mulai tanggal 1 (satu) bulan berikutnya yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun.

HAK-HAK KEPEGAWAIAN

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak-hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberhentian dan pensiun PNS.

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa **pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri tidak diberikan kenaikan pangkat pengabdian.**

PNS yang untuk kelancaran pemeriksaan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya karena diduga melakukan pelanggaran disiplin berat, tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya meliputi gaji, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, penghasilan lain, dan fasilitas yang diterima sebelum yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatan.

PENGHENTIAN PEMBAYARAN GAJI

Bagi PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. dijatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
2. dihentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya.
3. tidak perlu menunggu keputusan hukuman disiplin.
4. tata cara penghentian pembayaran gaji dilakukan sebagai berikut:
 - a. atasan langsung atau pimpinan unit kerja dari PNS yang bersangkutan, memberitahukan secara tertulis kepada unit kerja yang membidangi kepegawaian.
 - b. Unit kerja yang membidangi kepegawaian melakukan verifikasi dan validasi terhadap kebenaran data tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah PNS dimaksud.
 - c. hasil verifikasi dan validasi disampaikan kepada Pimpinan Unit Kerja atau Kepala Satuan Kerja yang menjabat sebagai kuasa pengguna anggaran sebagai dasar penghentian pembayaran gaji.
 - d. Kuasa pengguna anggaran melaksanakan penghentian pembayaran gaji yang ditetapkan dalam keputusan kuasa pengguna anggaran.
 - e. Dalam hal Pimpinan Unit Kerja atau Kepala Satuan Kerja yang menjabat sebagai kuasa pengguna anggaran merupakan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, pelaksanaan penghentian pembayaran gaji dapat didelegasikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang membidangi urusan keuangan.
 - f. Tata cara penghentian pembayaran gaji dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara/daerah.

5. Contoh kasus penghentian pembayaran gaji

Contoh 1:

Sdri. Merisa Kalina, berdasarkan rekapitulasi kehadiran tercatat tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 (sepuluh) hari kerja secara terus menerus pada bulan Oktober 2022, sehingga pada bulan November 2022 gaji yang bersangkutan dihentikan. Namun berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap yang bersangkutan, ternyata ketidakhadiran tanpa alasan yang sah yang dilakukan oleh yang bersangkutan hanya sejumlah 5 (lima) hari kerja saja.

Dalam hal demikian, gaji yang bersangkutan dihentikan harus dibayarkan kembali sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Contoh 2:

Sdr. Putra Yulianus, berdasarkan rekapitulasi kehadiran tercatat selama 10 (sepuluh) hari kerja secara terus menerus tidak masuk kerja tanpa keterangan yang sah mulai 17 Oktober 2022 sampai dengan 31 Oktober 2022. Gaji yang bersangkutan pada bulan November 2022 tetap dibayarkan penuh.

Dalam hal demikian, apabila berdasarkan pemeriksaan terbukti bahwa ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah yang dilakukan oleh yang bersangkutan adalah benar sejumlah 10 (sepuluh) hari kerja maka, gaji bulan November yang telah dibayarkan kepada yang bersangkutan harus dikembalikan kepada negara, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Untuk menjamin terpeliharanya tertib administrasi, **pejabat pengelola kepegawaian** wajib mendokumentasikan setiap keputusan hukuman disiplin PNS di lingkungannya.

Dokumen surat panggilan, berita acara pemeriksaan, dan bahan lain yang menyangkut hukuman disiplin adalah bersifat rahasia.

Keputusan hukuman disiplin dapat diinformasikan oleh PPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keterbukaan informasi publik.

Dokumen keputusan hukuman disiplin digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan.

Pendokumentasian keputusan hukuman disiplin termasuk **dokumen pemanggilan, dokumen pemeriksaan, dan dokumen lain yang terkait dengan Pelanggaran Disiplin**, diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

Sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara yaitu **I'DIS BKN** yang dapat diakses melalui laman <https://idis.bkn.go.id> dan dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal PNS pindah instansi, dokumen keputusan hukuman disiplin PNS dikirimkan oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi baru.

KETENTUAN LAIN-LAIN

Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan ditentukan sebagai berikut:

1. jabatannya dapat diisi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, atau Jabatan Fungsional paling cepat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani hukuman disiplin yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan menjadi Pejabat Administrator dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dalam Jabatan Administrator.
4. Penurunan jabatan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menjadi Jabatan Administrator dilakukan tanpa melalui pengangkatan dalam jabatan serta pelantikan dan pengambilan sumpah/janji.
5. Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dalam Jabatan Pelaksana.
6. Dalam hal seorang PNS diusulkan untuk dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, harus memperhatikan ketersediaan jabatan dan kesesuaian kompetensinya.

PNS yang sedang menjalani **hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat** tidak dapat dipertimbangkan **kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkatnya**.

PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin dan melakukan pelanggaran disiplin, dijatuhi hukuman disiplin.

PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan pelanggaran disiplin dan **dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat**, maka hukuman disiplin yang dijalani sebelumnya dianggap selesai dan PNS yang bersangkutan hanya menjalani hukuman disiplin yang terakhir dijatuhkan kepadanya.

Contoh

Sdr. Sukriwa, jabatan Kepala Subbidang Administrasi dan Dokumentasi Hukum pada Instansi Daerah, sedang menjalani hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin yang lebih berat sehingga dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.


Dalam hal demikian, maka hukuman disiplin yang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan dianggap selesai, dan yang bersangkutan langsung menjalani hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.

PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan pelanggaran disiplin dan **dijatuhi hukuman disiplin yang lebih ringan**, maka PNS yang bersangkutan harus menjalani hukuman disiplin yang pertama kali dijatuhkan sampai dengan selesai dilanjutkan dengan hukuman disiplin yang terakhir dijatuhkan kepadanya.

Contoh:

Sdri. Rima Mawardiany, jabatan Kepala Subbidang Ketertiban Umum, sedang menjalani hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.

Dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin yang lebih ringan sehingga dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.



Dalam hal demikian, maka hukuman disiplin terakhir yang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, baru dijalani setelah yang bersangkutan selesai menjalani hukuman disiplin yang terdahulu yakni penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pengangkatannya ke dalam jabatan yang baru ditetapkan dengan keputusan PPK.

HASIL PEMERIKSAAN UNSUR PENGAWASAN DAN/ATAU UNIT YANG MEMPUNYAI TUGAS PENGAWASAN

Hasil pemeriksaan unsur pengawasan dan/atau unit yang mempunyai tugas pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan dan/atau pertimbangan untuk melengkapi berita acara pemeriksaan atau menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan terdapat indikasi penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian keuangan negara, maka atasan langsung atau tim pemeriksa wajib berkoordinasi dengan aparat pengawas intern pemerintah.

Dalam hal indikasi tersebut terbukti, aparat pengawas intern pemerintah merekomendasikan PPK untuk melaporkan kepada aparat penegak hukum.

PELANGGARAN KEWAJIBAN MASUK KERJA DAN TIDAK MENAATI KETENTUAN JAM KERJA

Terkait pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja ditentukan sebagai berikut:

1. **dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan** yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember dalam tahun yang bersangkutan.
2. **penjatuhan hukuman disiplin ditingkatkan menjadi lebih berat dari hukuman disiplin yang telah dijatuhkan sebelumnya**, apabila jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah telah mencapai jumlah yang telah ditentukan.

Dengan demikian, pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

Selain itu apabila PNS masih menjalani hukuman disiplin karena melanggar kewajiban masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja dan melakukan pelanggaran tidak masuk kerja lagi, maka kepada yang bersangkutan **dijatuh hukuman yang lebih berat dan sisa hukuman yang harus dijalani dianggap selesai dan berlanjut dengan hukuman disiplin yang baru ditetapkan.**

PENURUNAN ESELONISASI

Dalam hal pada suatu instansi pemerintah terdapat tingkat/eselonisasi jabatan, penurunan jabatan setingkat lebih rendah dilakukan berdasarkan tingkat/eselonisasi tersebut

Contoh:

Sdr. Fajar Handoyo Gumilang, jabatan Kepala Dinas pada suatu Instansi Daerah dengan **eselon II-b**. Apabila yang bersangkutan melakukan Pelanggaran Disiplin berat dan harus dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka yang bersangkutan diturunkan ke dalam jabatan **eselon III-a**.

CALON PNS

Ketentuan disiplin ini **mutatis mutandis** berlaku bagi Calon PNS. Artinya, ketentuan mengenai Disiplin PNS, berlaku juga bagi Calon PNS.

Calon PNS yang dijatuhkan Hukuman Disiplin **tingkat sedang atau tingkat berat**, dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS dan diberhentikan dengan hormat atau diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PNS YANG MENJALANI PENUGASAN

PNS yang menjalani **penugasan pada instansi pemerintah** dan melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin **selain** yang berupa:

1. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; atau
2. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin PNS, menjadi **kewenangan instansi tempat PNS yang bersangkutan menjalani penugasan.**

Pejabat yang Berwenang Menghukum pada instansi tempat PNS yang bersangkutan menjalani penugasan berlaku mutatis mutandis dengan ketentuan Pejabat yang Berwenang Menghukum.

Dalam hal PNS yang menjalani **penugasan pada Instansi Pemerintah** melakukan Pelanggaran Disiplin akan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa:

1. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; atau
2. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin PNS, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum merupakan **pejabat pada instansi induk setelah dilakukan pemeriksaan.**

Pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin PNS yang menjalani **penugasan di luar instansi pemerintah** menjadi kewenangan instansi induk berdasarkan data dan informasi dari instansi tempat PNS yang bersangkutan menjalani penugasan.

Dalam hal PNS yang menjalani penugasan akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangan instansi tempat menjalani penugasan, pimpinan instansi atau kepala perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada PPK instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

KETENTUAN PENUTUP

Dengan berlakunya **Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 jo. Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022** yang merupakan peraturan terbaru mengenai Disiplin PNS, maka:

1. **Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974** tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021) **dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.**

Peraturan ini menegaskan kembali bahwa tidak ada lagi larangan bagi PNS untuk berwirausaha dan larangan melakukan kegiatan usaha dagang, baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta.

2. **Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010** tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135), **sepanjang tidak mengatur jenis Hukuman Disiplin sedang, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.**
3. **Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010** tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, **dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.**

BAHAN SIMULASI PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

Bahan simulasi ini dapat digunakan sebagai bahan pelatihan atau bimbingan teknis dalam proses penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang melanggar kewajiban dan larangan yang diatur dalam Peraturan Disiplin.

Berikut ini terlampir bahan simulasi penjatuhan hukuman disiplin berupa:

1. **Petunjuk Simulasi**
Berisi petunjuk dalam melakukan simulasi penjatuhan hukuman disiplin berupa pembagian kelompok, pembagian peran dalam kelompok, dan langkah penyelesaian kasus.
2. **Petunjuk Seminar**
Berisi petunjuk menyajikan hasil simulasi penjatuhan hukuman disiplin dalam kegiatan seminar yang disajikan oleh kelompok yang telah dibentuk, pembagian peran dalam seminar, dan pembagian waktu penyajian kasus dari masing-masing kelompok, dan tanggapan dari hasil seminar oleh Tim Pengajar
3. **Teknik Penyusunan Berita Acara Pemeriksaan (BAP)**
Berisi ketentuan mengenai Berita Acara Pemeriksaan dan pelaksanaannya.
4. **Contoh Kasus**
Contoh kasus yang dilampirkan hanya dibuat untuk proses penjatuhan hukuman disiplin berat agar dapat memahami pembuatan surat perintah, surat panggilan, pelaksanaan pemeriksaan, pembuatan Berita Acara Pemeriksaan (BAP), pembuatan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), dan pembuatan keputusan penjatuhan hukuman disiplin.

Semoga bahan simulasi ini mampu memudahkan PNS dan pejabat terkait dalam memahami dan melaksanakan proses penjatuhan hukuman disiplin.

PETUNJUK SIMULASI

1. Semua Anggota Kelompok diharapkan berperan aktif baik dalam pembuatan surat perintah, surat panggilan, pelaksanaan pemeriksaan, pembuatan BAP, pembuatan LHP, dan pembuatan keputusan penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan contoh dalam **Lampiran Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022** sehingga hasilnya maksimal dan merupakan hasil Kelompok.
2. Sebelum simulasi, terlebih dahulu dibentuk kelompok yang jumlah masing-masing kelompok disesuaikan dengan jumlah peserta. Misalnya jumlah peserta 80 orang, maka **Kelompok I = 20 orang, Kelompok II = 20 orang, Kelompok III = 20 orang dan Kelompok IV = 20 orang** atau disesuaikan dengan kebutuhan;
3. Tujuan Simulasi:
 - a. Implementasi pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin;
 - b. Untuk mengungkap kasus secara lebih jelas;
 - c. Untuk mengetahui tata cara penyelesaian kasus sampai pada keputusan.
4. Peserta membentuk peranan masing-masing dalam kelompok yaitu:
 - a. **Ketua Kelompok** (*sekaligus berperan sebagai Gubernur/Bupati/Walikota*) ;
 - b. Membentuk **Tim Pemeriksa** terdiri dari 3 orang yaitu dari unsur BKD, Inspektorat dan atasan langsung ;
 - c. **Notulen** (*dipilih dari salah seorang anggota kelompok yang tulisannya rapi, jelas dan mudah dibaca*) ;
 - d. **Penyaji** (*berperan menyajikan hasil simulasi pada saat seminar untuk kelompoknya sendiri*) ;
 - e. **Moderator** (*berperan sebagai pemandu pada saat seminar untuk kelompok lain*) ;
 - f. **Penyanggah** (*berperan sebagai penyanggah pada saat seminar*).

5. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh masing-masing kelompok dalam penyelesaian kasus :
 - a. Membuat **Surat Perintah**
Untuk Melakukan Pemeriksaan, *Pejabat yang memerintahkan adalah Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri, Gubernur, Bupati, Walikota) selaku Pejabat Yang Berwenang Memeriksa*
 - b. Membentuk **Tim Pemeriksa**
 - c. Membuat **Surat Panggilan** kepada tersangka (*Pejabat yang memanggil adalah Ketua Tim Pemeriksa*)
 - d. Membuat **Berita Acara Pemeriksaan (BAP)**
 - e. Membuat **Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP)** berupa rangkuman/kesimpulan dari BAP
 - f. Membuat Surat Pengantar LHP kepada PPK selaku PYBM
 - g. Membuat **Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin**
(*Peserta dapat memilih salah satu hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, atau pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS*)
 - h. Membuat **Berita Acara Penyerahan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin**
Tujuannya:
 - Sebagai bukti keputusan tsb telah diterima oleh yang bersangkutan.
 - Untuk mengetahui tenggang waktu apabila yang bersangkutan mengajukan keberatan/banding administratif atas penjatuhan hukuman disiplin yaitu 14 hari sejak yang bersangkutan menerima Keputusan Hukuman Disiplin dari PYBM.
6. Fasilitator hanya mengawasi dan memberikan peralatan yang diperlukan untuk keperluan Simulasi.

PETUNJUK SEMINAR

1. Penyaji dari Kelompok I Moderator dari Kelompok II
Penyaji dari Kelompok II Moderator dari Kelompok I
Penyaji dari Kelompok III Moderator dari Kelompok IV
Penyaji dari Kelompok IV Moderator dari Kelompok III
2. Pejabat yang duduk di meja Pimpinan :
 - a. Penyaji dari Kelompok yang bersangkutan;
 - b. Gubernur/Bupati/Walikota sebagai Ketua Kelompok;
 - c. Moderator dari Kelompok lain.
3. Seminar dimulai Jam s/d
4. Waktu Seminar 1 (satu) Kelompok selama 40 menit, dengan perincian:
 - a. Moderator membuka dan mengakhiri waktunya \pm 4 menit dan bertanggung jawab atas jalannya seminar;
 - b. Penyaji selama 10 menit menggunakan transparansi (jika ada), inti dari BAP, LHP dan SK;
 - c. Untuk pertanyaan selama \pm 10 menit (untuk 3 Kelompok) masing-masing kelompok 1 orang bertanya, kecuali masih tersedia waktu dibuka termin kedua;
 - d. Untuk jawaban selama \pm 20 menit (untuk 3 Kelompok).
5. Tanggapan Seminar secara teknis/umum akan ditanggapi oleh Tim Pengajar setelah semua Kelompok selesai penyajian dalam Seminar.

TEKNIK PENYUSUNAN BERITA ACARA PEMERIKSAAN (BAP)

Persyaratan Pejabat Pemeriksa / Tim Pemeriksa

- Jabatan tidak lebih rendah dari pegawai yang diperiksa
- Tidak mempunyai hubungan keluarga dengan pegawai yang diperiksa
- Tidak ada *conflict of interest* terhadap pegawai yang diperiksa
- Berikan kesan yang baik, misalnya datang tepat waktu sesuai perjanjian
- Perhatikan cara berpakaian, gaya bicara, dan sikap agar menimbulkan kesan yang simpatik
- Mampu berkomunikasi dengan meyakinkan dan tanpa ragu-ragu

Syarat Formal

- BAP dibuat menurut contoh dalam **Lampiran Angka 11 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022**
- BAP dibubuhkan paraf oleh pegawai yang diperiksa di tiap halamannya
- **Pejabat Pemeriksa / Tim Pemeriksa** dan pegawai yang diperiksa membubuhkan tanda tangan di halaman terakhir lembar BAP

Standar BAP

Pengertian

BAP adalah dokumen pemeriksaan secara tertulis yang memuat hasil tanya jawab antara tim/pejabat pemeriksa dengan pegawai yang diperiksa untuk mengetahui kondisi yang terjadi beserta faktor penyebabnya untuk dibandingkan kriteria yang berlaku

Tujuan BAP

- untuk memberikan gambaran kejadian (kondisi) secara jelas
- memenuhi jawaban-jawaban atas pertanyaan **6W+1H (Siapakah, Apakah, Dimanakah, Dengan apakah, Mengapakah, Bilamanakah, Bagaimanakah)**
- unsur-unsur pelanggaran (kriteria)
- sebagai alat pembuktian (1 dari 5 alat bukti)

Kelebihan dan Kekurangan BAP

Kelebihan:

- dapat memotivasi pegawai yang diperiksa untuk menjawab dengan bebas dan terbuka
- dapat mengembangkan pertanyaan sesuai dengan situasi saat BAP
- dapat menilai kebenaran jawaban yang diberikan dari gerak-gerik dan raut wajah pegawai yang diperiksa

Kekurangan:

- membutuhkan waktu yang lama
- keberhasilan BAP sangat tergantung dari kepandaian/ kepiawaian tim/pejabat pemeriksa

Pembukaan BAP

- Berjabat tangan
Sebutkan nama dan tujuan Anda
- Ambil buku catatan atau alat perekam suara/video
- Pastikan alat perekam bekerja dengan baik
- Mulai dengan pembicaraan ringan, pertanyaan terbuka untuk mencoba mendapatkan respon agar BAP menjadi lebih terbuka

Pada Saat BAP

Tim/pejabat Pemeriksa tidak boleh:

- Melakukan pemaksaan kepada pegawai yang diperiksa
- Merendahkan martabat/harga diri pegawai yang diperiksa dengan cara mengancam, membentak atau cara-cara lainnya

Apabila pegawai yang diperiksa menolak menandatangani BAP, maka

- BAP cukup ditandatangani oleh pemeriksa
- Dalam BAP diberi catatan bahwa pegawai yang diperiksa tidak bersedia untuk menandatangani BAP beserta alasannya
- tetap dapat dijadikan dasar untuk menjatuhkan hukdis

Persiapan BAP

- mempelajari lebih dahulu laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh pegawai yang diperiksa beserta peraturan terkait
- Pejabat pemeriksa menyusun pertanyaan yg mengarah pada perbuatan pelanggaran disiplin
- Pemeriksaan dilakukan secara tertutup hanya diketahui dan dihadiri oleh pegawai yang diperiksa dan tim/pejabat pemeriksa, namun harus memperhatikan norma kesopanan dan kesusilaan terutama apabila diperiksa seorang wanita
- Menyiapkan sarana seperti meja dan kursi, mesin tulis/komputer, alat-alat tulis, *alat perekam suara/video atau alat lainnya* sesuai dengan kebutuhan
- Menyiapkan makanan dan minuman selama BAP

Standar BAP

- Penuangan hasil pemeriksaan dalam bentuk tertulis
- Memuat antara lain:
 - KOP: Instansi Pemerintah (Instansi Pusat atau Instansi Daerah)
 - Judul: Berita Acara Pemeriksaan
 - Pada paragraf pertama dicantumkan hari, tanggal dan tahun pembuatan serta tempat dilaksanakannya Pemeriksaan
 - Nama, NIP, Pangkat, dan Jabatan dari tim/pejabat pemeriksa yang membuat Berita Acara
 - Nama, NIP, Pangkat, Jabatan, dan unit kerja pegawai yang diperiksa
 - Alasan pemeriksaan (dalam hubungan dengan pelanggaran yang terjadi) dengan menyebutkan pasal-pasal PP 94/2021 yang bersangkutan
 - Memuat pertanyaan dan jawaban terkait pemeriksaan
 - Diantara baris tidak boleh dituliskan apapun
 - Pada setiap awal dan akhir kalimat, apabila masih ada ruang kosong diisi dengan garis putus-putus
 - BAP ditutup dengan: Demikian Berita Acara dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya

Syarat Materiil

- memuat isi/materi BAP agar memenuhi jawaban atas pertanyaan **6W+1H (Siapakah, Apakah, Dimanakah, Dengan apakah, Mengapakah, Bilamanakah, Bagaimanakah)**
- mampu mengungkapkan apakah pegawai yang diperiksa benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin
- tim/pejabat pemeriksa perlu meminta keterangan apakah ada pihak lain yang terkait/mengetahui pelanggaran yang terjadi
- Pertanyaan dan jawaban hendaknya ditulis secara lengkap dengan memperhatikan SPOK
- Antar pertanyaan dan jawaban harus menggambarkan hubungan yang kuat

Penutupan BAP

- Tanyakan “apa ada hal lain yang Anda ingin tambahkan?”
- Buat kesimpulan dan berharap ada respon
- BAP dibubuhkan paraf oleh pegawai yang diperiksa di tiap halamannya
- Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa dan pegawai yang diperiksa membubuhkan tanda tangan di halaman terakhir lembar BAP
- Berterima kasih atas waktu mereka dan berjabat tanganlah

CONTOH KASUS

KELOMPOK I KASUS PERZINAAN

Saudara J, NIP.198604202006041005 adalah seorang PNS yang menduduki jabatan **Kepala Bagian** dengan pangkat **Pembina** golongan ruang **IV/A** di **Direktorat X Instansi Y**.

Saudara J telah berstatus menikah dan memiliki 3 orang anak.

Pada saat melaksanakan tugas kedinasan di **Kota B**, **Saudara J** hampir setiap malam menghabiskan waktu dengan mengunjungi klub malam di kota tersebut.

Suatu malam **Saudara J** bertemu dengan seorang pengunjung wanita yang juga sedang menikmati suasana di klub malam tersebut. Setelah itu **Saudara J** dan wanita itu menyewa kamar di sebuah hotel dan melakukan hubungan intim. Namun keduanya tertangkap ketika terjadi penggerebekan yang dilakukan oleh pihak Kepolisian karena disinyalir bahwa hotel tersebut sering dijadikan tempat mesum.

Atas hal tersebut, karena peristiwa tersebut viral di sosial media dan media massa, akhirnya instansi dan atasan **Saudara J** mengetahui berita tertangkapnya **Saudara J** dalam penggerebekan yang dilakukan oleh pihak Kepolisian.

Dalam rangka penegakkan disiplin PNS, langkah-langkah apa yang harus dilakukan dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin kepada **Saudara J**?

KELOMPOK II

KASUS TIDAK MASUK KERJA

Saudara F, NIP.198103102008121002, seorang PNS yang menduduki jabatan **Pelaksana** dengan pangkat **Penata Muda Tingkat I** golongan ruang **III/B** di **Biro X Instansi Y**.

Saudara F mempunyai istri bernama **R** dan telah dikaruniai 5 orang anak yang masih sekolah dan membutuhkan biaya pendidikan yang banyak. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, yang bersangkutan harus mencari tambahan penghasilan diluar kantor.

Saudara F, suatu ketika terdesak kebutuhan hidup yang meningkat dan biaya pendidikan anak-anaknya yang semakin besar. Lalu ia memutuskan untuk mencari tambahan penghasilan diluar jam kantor. Karena sibuk bekerja di luar, **Saudara F** sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah.

Pada tahun 2022 yang bersangkutan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, sebagai berikut:

1. Agustus : 13 hari
2. September : 7 hari
3. November : 4 hari

Sehingga dari bulan Agustus sampai dengan November 2022 **Saudara F** tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama **24 hari kerja**.

Dalam rangka penegakkan disiplin PNS, langkah-langkah apa yang harus dilakukan dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin kepada **Saudara F**?

KELOMPOK III

KASUS PERKAWINAN DENGAN ISTRI KEDUA

Saudara D, NIP. 198303102008121002, seorang PNS yang menduduki jabatan **Kepala Sub Bagian** dengan pangkat **Penata Muda Tingkat I** golongan ruang **III/B** di **Dinas P Kabupaten L**.

Saudara D yang telah mempunyai istri bernama **Saudari M** menikah pada tanggal 20 Januari 1995 dan dikaruniai 2 orang anak.

Lalu secara diam-diam dan tanpa sepengetahuan istrinya telah melakukan pernikahan secara agama dengan seorang wanita bernama **Saudari S** pada tanggal **10 Agustus 2022** bertempat di **Kelurahan B, Kecamatan K, Kabupaten L**.

Sebelum pernikahan dilaksanakan, ternyata **Saudara D** tidak meminta izin lebih dahulu kepada Pejabat yang berwenang (**Bupati Kabupaten L**) untuk melakukan pernikahan dengan istri keduanya tersebut.

Karena sering tidak pulang ke rumah, **Saudari M** mulai curiga dan akhirnya mengetahui pernikahannya tersebut. Oleh karena merasa kesal telah dikhianati pada tanggal 5 September 2022 **Saudari M** mengadukan kasusnya kepada atasan langsung **Saudara D**.

Dalam rangka penegakkan disiplin PNS, langkah-langkah apa yang harus dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin kepada **Saudara D**??

KELOMPOK IV KASUS CALO CPNS

Saudari W, NIP.198304202008011001, adalah seorang PNS yang menduduki jabatan **Kepala Bagian Mutasi** dengan pangkat **Pembina** golongan ruang **IV/A** di **Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota P**. Dengan jabatan tersebut, yang bersangkutan sering terlibat menjadi panitia penerimaan CPNS di lingkungan Pemerintah **Kota P**.

Pada tahun 2022, yang bersangkutan melakukan perbuatan sebagai calo penerimaan CPNS khusus bagi pelamar yang berijazah sarjana, dan terhadap pelamar dijanjikan akan diangkat sebagai CPNS di lingkungan **Pemerintah Kota P**. Kepada setiap pelamar dikenakan biaya sebesar Rp. 300.000.000,- (tiga ratus juta rupiah).

Dengan gaya dan bujuk rayu yang meyakinkan, yang bersangkutan berhasil menjaring 10 orang pencari kerja dan terkumpul sejumlah uang sebanyak Rp. 3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah).

Setelah menunggu selama 9 bulan, para pelamar belum juga menerima kabar dan kepastian sesuai yang telah dijanjikannya untuk diterima sebagai CPNS untuk formasi tahun 2023. Ternyata setelah dicek tidak ada satupun pelamar yang lolos seleksi, sehingga timbul kecurigaan dari para pelamar tersebut.

Kemudian salah seorang dari pelamar bernama **Saudara N** mendatangi **Saudari W** ke kantornya, namun yang bersangkutan sulit ditemui dan selalu menghindar. Karena kesal setelah ditunggu-tunggu tidak ada kepastian, **Saudara N** melaporkan kasus tersebut kepada Kepala **Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota P** sesuai suratnya tanggal 6 April 2023.

Dalam rangka penegakkan disiplin PNS, langkah-langkah apa yang harus dilakukan dalam melakukan penjatuhan hukuman disiplin kepada **Saudari W**?



(Frequently Ask Questions)



Bagaimana dengan ketentuan jika pegawai terlambat masuk kerja dan/atau pulang cepat? Bagaimana akumulasinya?

Ketentuan mengenai akumulasi keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat sudah tidak diatur lagi dalam PP 94/2021. Sehingga saat ini tidak ada ketentuan yang mengatur mengenai akumulasi atas keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat.

Namun dalam Pasal 7 PP 94/2021 dinyatakan bahwa ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja akan diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.



Jika terdapat pegawai wanita yang menjadi istri kedua, dijatuhi hukuman sesuai PP 10 Tahun 1983 jo PP 45 Tahun 1990 atau PP 94 Tahun 2021?

Dalam **Pasal 15 ayat (2) PP Nomor 45 Tahun 1990** ditentukan bahwa PNS wanita yang menjadi istri kedua/ketiga/keempat dijatuhi hukuman disiplin **pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.**

Namun dalam **Pasal 83 ayat (3) UU Nomor 5 Tahun 2014** ditentukan bahwa PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat. Dengan demikian, hukuman disiplin tingkat berat hanya sampai pada **pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.**

Dalam **Pasal 41 PP 94/2021** ditentukan bahwa PNS yang melanggar ketentuan **PP 10 Tahun 1983 jo. PP 45 Tahun 1990** dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin berat berdasarkan **PP 94/2021** yang terdiri atas:

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;

- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dengan demikian, PNS yang melanggar ketentuan **PP 10 Tahun 1983 jo. PP 45 Tahun 1990** hanya dapat dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin berat berdasarkan **PP 94/2021**.



Bagaimana aturan terkait disiplin maupun sanksi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), apakah akan di atur tersendiri atau menggunakan aturan yang sama dengan PNS?

Dalam **Pasal 51 dan Pasal 52 PP Nomor 49 Tahun 2018** tentang Manajemen PPPK ditentukan sebagai berikut:

- a. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.
- b. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- c. PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.
- d. Berdasarkan ketentuan disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, **PPK pada setiap instansi menetapkan disiplin PPPK.**
- e. Disiplin PPPK ditetapkan **berdasarkan karakteristik pada setiap instansi.**
- f. **Tata cara pengenaan sanksi disiplin bagi PPPK** dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil.



Dasar pemberhentiannya apakah cukup dengan SK penjatuhan hukuman disiplin atau perlu diterbitkan SK pemberhentian lainnya?

Cukup dengan SK penjatuhan hukuman disiplin, kecuali PNS yang bersangkutan memiliki hak pensiun, maka perlu diterbitkan SK Pensiun sebagai dasar pembayarannya.

Dengan demikian, untuk Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri (PDHTAPS) yang berhak atas pensiun menggunakan SK Pemberhentian sesuai dengan **PerBKN 3/2020** untuk kepentingan hak pensiun.

Jika diperlukan untuk TASPEN bisa diterbitkan SK pemberhentian untuk pencairan Tunjangan Hari Tua (THT). Hal ini karena TASPEN tetap meminta SK pemberhentian bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin pemberhentian, untuk pencairan THT.



PP 94 sudah tidak diatur lagi/dicabut Larangan Berusaha Bagi PNS. Bolehkah PNS/Pejabat yang merangkap jabatan atau ditugaskan menjadi direksi perusahaan milik daerah?

Dengan dicabutnya **PP 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta** melalui **PP 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS** maka tidak ada larangan lagi bagi PNS yang ingin memiliki saham atau menjadi anggota Direksi/Dewan Komisaris suatu perusahaan.



Bagaimana jika kasus disiplin hanya diproses oleh satu unsur saja misalnya unsur pengawas dengan mengeluarkan LHP untuk langsung memproses sanksi hukuman disiplinnya? Atau kasus ini diperiksa kembali dgn melibatkan unsur kepegawaian, atasan langsung atau jika diperlukan melibatkan unsur pejabat lain yang ditunjuk?

Dalam **Pasal 41 PP 94/2021** jo **Pasal 56 PerBKN 6/2022** ditentukan bahwa:

- a. Hasil pemeriksaan unsur pengawasan dan/atau unit yang mempunyai tugas pengawasan hanya dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan dan/atau pertimbangan untuk melengkapi berita acara pemeriksaan atau menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin.

- b. Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan terdapat indikasi penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian keuangan negara, maka atasan langsung atau tim pemeriksa wajib berkoordinasi dengan aparat pengawas intern pemerintah.
- c. Dalam hal indikasi tersebut terbukti, aparat pengawas intern pemerintah merekomendasikan PPK untuk melaporkan kepada aparat penegak hukum.

Dengan demikian, tetap dilakukan proses penjatuhan hukuman disiplin melalui pemanggilan, pemeriksaan, dan penjatuhan hukuman disiplin.



Dalam Penjelasan Pasal 4 huruf f PP 94/2021 yang dimaksud dengan "masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja" adalah kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja sedangkan dalam PerBKN 6/2022 ditentukan bahwa masuk kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun diluar kantor.

Apakah berdasarkan pengertian tersebut dapat dibuat peraturan internal instansi tentang jam kerja ASN dari luar lokasi kantor dalam bentuk *Work From Home (WFH)*/*Work From Anywhere (WFA)*?

Pembahasan PP 94/2021 dilaksanakan pada saat terjadinya pandemi sehingga telah membuka pemikiran untuk diterapkannya pola kerja baru yang memungkinkan pelaksanaan pekerjaan ASN dapat dilakukan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja baik di dalam maupun diluar kantor dengan memperhatikan karakteristik organisasi dan jabatan yang ada.

Untuk menentukan hal tersebut beberapa Instansi Pemerintah dapat mengeluarkan produk hukum agar memudahkan pegawai dalam menyesuaikan dengan sistem kerja yang baru.

Q

Bagaimana ketentuan penjatuhan hukuman disiplin terkait PNS yang tidak mencapai sasaran kerja atau PNS yang tidak memenuhi target kinerja?

Dalam PP 94/2021 tentang Disiplin PNS tidak diatur lagi terkait PNS yang tidak memenuhi target kinerja.

Sanksi administratif sampai dengan pemberhentian bagi PNS yang tidak memenuhi target kinerja diatur dalam **Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019** tentang Penilaian Kinerja PNS dan **Peraturan BKN Nomor 3 Tahun 2020** tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian PNS.

Q

Apakah Surat Edaran Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pembinaan Disiplin Terkait Hidup Bersama, Zina, dan Perbuatan Asusila dapat diberlakukan untuk PNS yang ada di daerah?

SE Kepala BKN Nomor 2 Tahun 2022 hanya berlaku untuk di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. SE ini menjelaskan perbedaan dan penanganan terhadap Hidup Bersama, Zina, dan Perbuatan Asusila. Selain itu SE ini juga mengatur perbuatan asusila yang dilakukan oleh Pegawai yang berbeda jenis kelamin (pria dan wanita) atau yang sesama jenis kelamin atau gender (LGBTQ).

Hidup Bersama adalah melakukan hubungan sebagai suami istri di luar ikatan perkawinan yang sah yang seolah-olah merupakan suatu rumah tangga.

Zina adalah suatu persetubuhan yang dilakukan oleh laki-laki atau perempuan yang telah kawin dengan perempuan atau laki-laki yang bukan istri atau suaminya.

Perbuatan Asusila adalah perbuatan atau tingkah laku yang menyimpang dari norma-norma atau kaidah kesopanan yang berlaku di masyarakat.

Apabila diperlukan instansi pemerintah dapat mengadopsi SE ini sesuai dengan kebutuhan instansi.



Apa bentuk produk yang harus dikeluarkan dari BKPSDM untuk pemberhentian gaji setelah PNS tdk masuk kerja 10 hari berturut turut? Karena BPKPAD biasanya mengeluarkan SKPP setelah adanya SK Pemberhentian PNS.

Surat Keterangan Penghentian Pembayaran (SKPP) adalah surat keterangan tentang penghentian pembayaran gaji terhitung mulai bulan dihentikan pembayarannya yang dibuat/dikeluarkan oleh **Kuasa Pengguna Anggaran** atas pegawai yang pindah atau pensiun berdasarkan surat keputusan yang diterbitkan oleh Kementerian Negara/Lembaga atau satker dan disahkan oleh KPPN setempat bahwa record pegawai tersebut dalam database pegawai telah dipindahkan ke dalam tabel pegawai nonaktif.

Dalam **Pasal 52 PerBKN 6/2022** diatur mengenai kewenangan **Kuasa Pengguna Anggaran** dalam melaksanakan penghentian pembayaran gaji yang ditetapkan dalam **Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran** berdasarkan hasil verifikasi dan validasi unit kerja yang membidangi kepegawaian.

Dengan demikian, BKPSDM dapat menggunakan **Keputusan Kuasa Pengguna Anggaran** sebagai dasar penghentian pembayaran gaji sebelum ditetapkannya SK Pemberhentian PNS.



TENTANG PENULIS

**Achmad Sudrajad, S.H.,
M.Pub.Admin.(Pol)**

KONTAK



021 - 8093008 (office)



0818703273



achmad_sudrajad@yahoo.com

EDUKASI

Flinders University, Australia

Master of Public
Administration/Policy

Universitas Krisnadwipayana

Sarjana Ilmu Hukum

PENGALAMAN KERJA

Badan Kepegawaian Negara

➤ **Direktorat Peraturan Perundang-undangan (2008-2020)**

- Perancang Peraturan Perundang-undangan
- Kasi Penyusunan Perancangan Peraturan Perundang-undangan Bidang Penilaian Kinerja Pegawai ASN (Perancang Peraturan Perundang-undangan)

➤ **Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama (2020-sekarang)**

- Kepala Sub Bagian Hukum (Perancang Peraturan Perundang-undangan)
- Perancang Peraturan Perundang-undangan

Pendidikan Ilmu Kepegawaian BKN (Pusat Pengembangan ASN BKN)

➤ **Tutor (2022-sekarang)**

- Sistem Hukum Indonesia
- Hukum Administrasi Negara