



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.1311, 2019

KEMENKUMHAM. Hukuman Disiplin dan Pemberhentian. Tindak Pidana Pegawai. Tata Cara.

PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 28 TAHUN 2019

TENTANG

TATA CARA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN DAN PEMBERHENTIAN
KARENA TINDAK PIDANA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a bahwa untuk menjamin proses pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin dan pemberhentian karena tindak pidana dilakukan secara obyektif, seksama, memenuhi rasa keadilan dan sesuai dengan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan nilai-nilai hak asasi manusia, serta dapat dilakukan secara tepat guna dan berhasil guna, diperlukan pedoman penjatuhan hukuman disiplin dan pemberhentian karena tindak pidana bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- b. bahwa Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 23 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Sanksi Administratif bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum dan kebutuhan organisasi, sehingga perlu diganti;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. 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);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
 5. Peraturan Presiden Nomor 44 Tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 84);
 6. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1473) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan ketiga atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 29 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Republik Indonesia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1135);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA TENTANG TATA CARA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN DAN PEMBERHENTIAN KARENA TINDAK PIDANA BAGI PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
2. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, baik yang berada di pusat maupun di daerah.
4. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
5. Keberatan adalah Upaya Administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.

6. Banding Administratif adalah Upaya Administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.
7. Pemberhentian Karena Tindak Pidana adalah tindakan yang dikenakan kepada Pegawai yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan pidana.
8. Tim Pemeriksa adalah tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang membentuk Tim Pemeriksa dengan surat perintah untuk melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dengan ancaman Hukuman Disiplin tingkat sedang dan/atau berat.
9. Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin adalah rangkaian kegiatan mulai dari pemanggilan sampai dengan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan.
10. Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah lembaga yang menangani Banding Administratif sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran disiplin.
11. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia.
12. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
13. Atasan Langsung adalah pejabat atasan dari Pegawai yang diperiksa.

Pasal 2

- (1) Setiap Pegawai yang terbukti melakukan Pelanggaran Disiplin dikenai Hukuman Disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tingkat Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman Disiplin berat.

Pasal 3

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum.
- (2) Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Presiden;
 - b. Menteri;
 - c. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya;
 - d. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - e. Pejabat Administrasi.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan Peraturan Menteri ini meliputi:

- a. pemanggilan Pegawai;
- b. pemeriksaan Pegawai;
- c. berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan;
- d. penetapan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin;
- e. Upaya Administratif;
- f. pemberlakuan dan pendokumentasian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin;
- g. Pemberhentian karena tindak pidana; dan
- h. pembatasan hak kepegawaian.

BAB II PEMANGGILAN PEGAWAI

Pasal 5

- (1) Pemanggilan Pegawai dilakukan dalam rangka pemeriksaan atas Pelanggaran Disiplin.
- (2) Pemanggilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Atasan Langsung.
- (3) Dalam hal pemeriksaan Pegawai dilakukan oleh Tim Pemeriksa, pemanggilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Pemeriksa.
- (4) Pemanggilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan dilaksanakan.
- (5) Pemanggilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan secara tertulis dalam bentuk surat panggilan Pegawai.
- (6) Format surat panggilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 6

- (1) Surat panggilan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 disampaikan kepada Pegawai di tempat kerjanya.
- (2) Dalam hal Pegawai tidak berada di tempat kerjanya, surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan ke alamat domisili Pegawai.
- (3) Dalam hal alamat domisili Pegawai berubah atau tidak diketemukan atau Pegawai tidak diketahui lagi keberadaannya, surat panggilan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada ketua rukun tetangga/rukun warga setempat atau nama lainnya sesuai dengan alamat domisili terakhir Pegawai.

Pasal 7

- (1) Penyampaian surat panggilan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 harus disertai dengan bukti tanda terima.
- (2) Bukti tanda terima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat nama tanggal dan tanda tangan penerima surat panggilan Pegawai.

Pasal 8

- (1) Dalam hal Pegawai tidak hadir pada tanggal pemeriksaan yang telah ditentukan Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa melakukan pemanggilan kedua.
- (2) Pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal seharusnya dilakukan pemeriksaan pada pemanggilan pertama.

Pasal 9

- (1) Dalam hal pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Pegawai tidak hadir tanpa alasan yang sah pada tanggal pemeriksaan yang telah ditentukan Atasan Langsung menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (2) Penjatuhan Hukuman Disiplin oleh Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat berita acara.
- (3) Dalam hal Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bukan merupakan Pejabat yang Berwenang Menghukum, Atasan Langsung mengajukan usul penjatuhan Hukuman Disiplin secara berjenjang kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Usulan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus disertai dengan berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan.

- (5) Dalam hal pemanggilan kedua dilakukan oleh Tim Pemeriksa dan Pegawai tidak hadir tanpa alasan yang sah pada tanggal pemeriksaan yang telah ditentukan Tim Pemeriksa melaporkan hal tersebut kepada pejabat yang membentuk Tim Pemeriksa.

Pasal 10

- (1) Dalam hal pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 Pegawai tidak dapat hadir karena alasan yang sah, Atasan Langsung melakukan pemanggilan ketiga.
- (2) Alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. sakit yang sedang dalam masa perawatan;
 - b. berada di luar kota untuk kepentingan dinas;
 - c. cuti; dan
 - d. musibah
- (3) Penyampaian alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) oleh Pegawai kepada Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa harus disertai dengan dokumen pendukung sesuai dengan jenis alasannya.

Pasal 11

- (1) Pemanggilan ketiga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat dilakukan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemeriksaan dilakukan.
- (2) Pemanggilan ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pemanggilan terakhir.
- (3) Dalam hal pada pemanggilan ketiga Pegawai tidak hadir, Atasan Langsung menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (4) Penjatuhan Hukuman Disiplin oleh Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dibuat berita acara.
- (5) Dalam hal Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (4) bukan merupakan Pejabat yang Berwenang

Menghukum, Atasan Langsung mengajukan usul penjatuhan Hukuman Disiplin secara berjenjang kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (6) Usulan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus disertai dengan berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan.
- (7) Dalam hal pemanggilan ketiga dilakukan oleh Tim Pemeriksa dan Pegawai tidak hadir tanpa alasan yang sah pada tanggal pemeriksaan yang telah ditentukan Tim Pemeriksa melaporkan hal tersebut kepada pejabat yang membentuk Tim Pemeriksa.

BAB III

PEMERIKSAAN PEGAWAI

Pasal 12

- (1) Pemeriksaan Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan oleh Atasan Langsung setelah Pegawai yang bersangkutan memenuhi surat panggilan Pegawai.
- (2) Sebelum melakukan pemeriksaan, Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempelajari dengan seksama dan membuat analisis atas laporan dan bahan mengenai Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh Pegawai.
- (3) Hasil analisis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar pemeriksaan atas Pelanggaran Disiplin.

Pasal 13

Dalam hal hasil analisis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 mengindikasikan adanya:

- a. Pelanggaran Disiplin tingkat ringan, Atasan Langsung memeriksa dan menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alasan dan bukti yang dapat dipertanggungjawabkan; atau

- b. Pelanggaran Disiplin tingkat sedang atau berat, Atasan Langsung dapat memeriksa berdasarkan alasan dan bukti yang sah dan mengusulkan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Dalam hal diperlukan, untuk menjamin objektivitas penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat sedang atau berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (2) Pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan jika hasil pemeriksaan Atasan Langsung belum cukup kuat sebagai dasar untuk penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (3) Usulan pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis oleh Pejabat Yang Berwenang Menghukum secara berjenjang kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal dengan tembusan kepada Sekretaris Jenderal.
- (4) Usulan pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit memuat:
 - a. dasar pertimbangan pembentukan Tim Pemeriksa;
 - b. identitas Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin; dan
 - c. nama anggota tim dari unsur Atasan Langsung dan kepegawaian.

Pasal 15

- (1) Menteri atau Inspektur Jenderal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 menetapkan keputusan pembentukan Tim Pemeriksa.
- (2) Keputusan pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal surat usulan pembentukan Tim Pemeriksa diterima.

- (3) Format Keputusan pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 16

Pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dilakukan berdasarkan kriteria:

- a. Pelanggaran Disiplin terhadap ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, sepanjang dugaan pelanggaran yang dilakukan dapat dikenakan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa pemberhentian;
- b. Pelanggaran Disiplin sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai izin perkawinan dan perceraian bagi pegawai negeri sipil, sepanjang dugaan pelanggaran yang dilakukan dapat dikenakan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa pemberhentian; dan
- c. Dugaan Pelanggaran Disiplin tingkat sedang atau berat yang dilakukan secara bersama-sama atau menjadi perhatian publik atau mengandung unsur tindak pidana.

Pasal 17

- (1) Tim Pemeriksa berjumlah ganjil dan bersifat ad hoc, yang terdiri atas:
 - a. Atasan Langsung;
 - b. unsur pengawasan; dan
 - c. unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (2) Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a harus tidak terkait atau tidak terlibat dalam Pelanggaran Disiplin yang didugakan kepada Pegawai yang diperiksa.
- (3) Dalam hal Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diduga terkait atau terlibat dalam Pelanggaran Disiplin yang sama, anggota Tim Pemeriksa dari unsur

Atasan Langsung harus merupakan atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.

- (4) Unsur pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berasal dari Inspektorat Jenderal.
- (5) Unsur kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berasal dari sekretariat jenderal dan seluruh pengemban fungsi dan tugas kepegawaian.
- (6) Unsur pejabat lain yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan pejabat struktural/fungsional tertentu yang ditunjuk berdasarkan surat perintah dan memiliki kompetensi sesuai dengan ruang lingkup dan jenis Pelanggaran Disiplin

Pasal 18

- (1) Susunan keanggotaan Tim Pemeriksa terdiri atas:
 - a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota;
 - b. 1 (satu) orang sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. paling sedikit 1 (satu) orang anggota.
- (2) Pangkat dan/atau jabatan pegawai yang menjadi anggota Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak boleh lebih rendah dari pangkat dan/atau jabatan Pegawai yang diperiksa.

Pasal 19

- (1) Pemeriksaan terhadap Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan secara tertutup dan hanya dihadiri oleh Pegawai yang bersangkutan dan Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa.
- (2) Pemeriksaan yang dilakukan oleh Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan ditetapkan.
- (3) Pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan sebagaimana ditentukan dalam

surat perintah pemeriksaan.

- (4) Dalam hal diperlukan jangka waktu pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat diperpanjang untuk waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan berakhir.
- (5) Permohonan perpanjangan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diajukan dalam waktu paling singkat 3 (tiga) hari sebelum jangka waktu pemeriksaan berakhir.
- (6) Permohonan perpanjangan waktu pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diajukan secara tertulis oleh:
 - a. Atasan Langsung kepada atasan yang lebih tinggi secara berjenjang; atau
 - b. Tim Pemeriksa kepada Menteri atau Inspektur Jenderal.
- (7) Pengajuan Permohonan perpanjangan waktu pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diajukan secara tertulis disertai dengan alasan perpanjangan waktu pemeriksaan.

Pasal 20

Pengelola kepegawaian Kantor Wilayah atau pengelola kepegawaian pada unit Eselon I melakukan input ke dalam aplikasi SIMWAS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 paling lama 3 (tiga) hari terhitung sejak pemeriksaan dilakukan

Pasal 21

Dalam hal diperlukan untuk kepentingan pemeriksaan, Atasan Langsung, Tim Pemeriksa atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat meminta keterangan tambahan dari saksi ahli dan/atau pihak terkait.

Pasal 22

Dalam hal diperlukan untuk kepentingan pemeriksaan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, Pegawai dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya.

BAB IV

BERITA ACARA PEMERIKSAAN DAN LAPORAN HASIL
PEMERIKSAAN

Pasal 23

Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa selaku pemeriksa harus menindaklanjuti hasil pemeriksaan dengan membuat:

- a. berita acara pemeriksaan; dan/atau
- b. laporan hasil pemeriksaan.

Pasal 24

- (1) Pembuatan berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf a dilakukan pada saat pemeriksaan.
- (2) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus ditandatangani oleh Pegawai yang diperiksa dan Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa.
- (3) Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebelum menandatangani berita acara pemeriksaan diberi kesempatan untuk mengoreksi kesesuaian dan kebenaran berita acara pemeriksaan.
- (4) Dalam hal berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapat koreksi, Pegawai yang bersangkutan harus memberikan paraf pada setiap halaman berita acara pemeriksaan.
- (5) Dalam hal Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak bersedia memberi paraf dan menandatangani berita acara pemeriksaan, Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa harus mencatatkan perihal tersebut pada bagian akhir dari berita acara pemeriksaan dengan diketahui atasan dari Atasan Langsung.

- (6) Format berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 25

- (1) Pembuatan laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 huruf b dilakukan dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan berakhir.
- (2) Laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dengan berita acara pemeriksaan, alat bukti, dan data pendukung.
- (3) Data pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit terdiri atas:
 - a. fotokopi keputusan kenaikan pangkat terakhir;
 - b. fotokopi keputusan kenaikan gaji berkala terakhir; dan
 - c. fotokopi keputusan jabatan terakhir.
- (4) Laporan hasil pemeriksaan Pegawai yang diduga melakukan tindak pidana dan sedang dilakukan penahanan, selain melampirkan data pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus juga melampirkan:
 - a. fotokopi surat perintah penahanan; dan
 - b. fotokopi keputusan pemberhentian sementara.
- (5) Laporan hasil pemeriksaan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang terbukti melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, selain melampirkan data pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), harus juga melampirkan:
 - a. fotokopi keputusan pemberhentian sementara;
 - b. fotokopi putusan pengadilan; dan/atau
 - c. fotokopi surat pelaksanaan putusan pengadilan.

- (6) Format laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 26

- (1) Laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, disampaikan kepada Inspektur Jenderal melalui Aplikasi SIMWAS, dengan memperhatikan kewenangan pejabat yang berwenang menghukum dalam penerbitan Surat Keputusan hukuman disiplin.
- (2) Penyampaian laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara berjenjang melalui surat serta ditembuskan kepada Sekretaris Jenderal dan pimpinan unit eselon I terkait.

BAB V

PENETAPAN KEPUTUSAN

Pasal 27

- (1) Penetapan penjatuhan Hukuman Disiplin dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum berdasarkan berita acara pemeriksaan dan/atau hasil pemeriksaan.
- (2) Penetapan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menggunakan metode penentuan jenis hukuman disiplin.
- (3) Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 28

- (1) Dalam hal Atasan Langsung merupakan Pejabat yang Berwenang Menghukum, Atasan Langsung harus menetapkan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin.

- (2) Penetapan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal berita acara pemeriksaan ditandatangani.
- (3) Salinan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus disampaikan kepada Sekretaris Jenderal dan tembusannya disampaikan kepada Inspektur Jenderal.

Pasal 29

- (1) Dalam hal atasan dari Atasan Langsung secara berjenjang sebagai Pejabat yang Berwenang Menghukum maka Atasan Langsung atau Tim pemeriksa harus melaporkan hasil pemeriksaan secara berjenjang kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal laporan hasil pemeriksaan ditandatangani.
- (2) Pejabat yang berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menetapkan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin dan salinannya disampaikan kepada Sekretaris Jenderal serta tembusannya disampaikan kepada Inspektur Jenderal dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal laporan hasil pemeriksaan diterima.
- (3) Format laporan kewenangan pejatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 30

- (1) Dalam hal Pejabat yang berwenang Menghukum merupakan Menteri maka Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa harus melaporkan hasil pemeriksaan secara berjenjang kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal dengan tembusan kepada Sekretaris Jenderal dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak

tanggal laporan hasil pemeriksaan ditandatangani.

- (2) Inspektur Jenderal menyampaikan laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Menteri dengan melampirkan pertimbangan terhadap usul penetapan penjatuhan hukuman disiplin dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak laporan hasil pemeriksaan diterima.
- (3) Menteri dapat mempertimbangkan usulan penetapan penjatuhan hukuman disiplin yang disampaikan oleh Inspektur Jenderal sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Hasil pertimbangan Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Inspektur Jenderal.
- (5) Inspektur Jenderal menyampaikan persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak persetujuan Menteri diterima.
- (6) Pejabat yang Berwenang Menghukum menerbitkan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak diterimanya persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud ayat (5).
- (7) Keputusan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) baik yang penerbitannya merupakan kewenangan Menteri, Sekretaris Jenderal maupun Unit Eselon 1 atau Kantor Wilayah, harus disampaikan kepada Inspektur Jenderal dan diinput dalam aplikasi SIMWAS.
- (8) Format laporan kewenangan pejatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 31

- (1) Atasan Langsung menyampaikan keputusan Hukuman Disiplin kepada Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja

terhitung sejak tanggal keputusan ditetapkan.

- (2) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin oleh Atasan Langsung kepada Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup disertai dengan berita acara penyerahan keputusan Hukuman Disiplin.
- (3) Dalam hal Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak hadir pada saat penyampaian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin atau alamat domisili terakhir Pegawai berubah atau tidak ditemukan atau Pegawai tidak diketahui lagi keberadaannya, Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin disampaikan melalui alamat domisili terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya.
- (4) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus disertai dengan berita acara penyerahan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (5) Berita acara penyerahan keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit memuat nama tanggal dan tanda tangan penerima Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (6) Dalam hal Pegawai atau orang lain yang menerima keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak bersedia menandatangani tanda terima penyerahan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin, terhadap hal tersebut harus dibuatkan berita acara penyampaian.

BAB VI

UPAYA ADMINISTRATIF

Pasal 32

- (1) Pegawai Negeri Sipil yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya dapat mengajukan Upaya Administratif.

- (2) Upaya Administratif terdiri atas:
 - a. Keberatan; dan
 - b. Banding Administratif.

Pasal 33

- (1) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat sedang dapat mengajukan Upaya Administratif berupa Keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf a kepada Atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum.
- (2) Pengajuan Keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertulis dalam bentuk surat keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (3) Surat keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat diajukan jika penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat sedang dilakukan oleh Menteri.
- (4) Surat keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal keputusan Hukuman Disiplin diterima.
- (5) Tembusan surat keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada:
 - a. Pejabat yang Berwenang Menghukum;
 - b. Pejabat yang membidangi kepegawaian; dan
 - c. Inspektur Jenderal.

Pasal 34

- (1) Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (5) huruf a harus membuat tanggapan atas Keberatan penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (2) Tanggapan atas Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dengan:
 - a. berita acara pemeriksaan terhadap Pegawai yang bersangkutan;

- b. laporan hasil pemeriksaan Pegawai yang bersangkutan; dan
 - c. salinan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin yang mencantumkan bukti tanda terima dari Pegawai yang bersangkutan dan/atau berita acara penyampaian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (3) Tanggapan atas Keberatan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus sudah disampaikan dan diterima oleh atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja terhitung sejak tanggal tembusan surat Keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin diterima.
 - (4) Atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib mengambil keputusan atas Keberatan penjatuhan Hukuman Disiplin dalam waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal surat Keberatan diterima.
 - (5) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat berupa menguatkan, meringankan, memberatkan atau membatalkan Hukuman Disiplin dan keputusan tersebut bersifat final dan mengikat.
 - (6) Salinan keputusan atas Keberatan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) disampaikan kepada Sekretaris Jenderal dan tembusannya disampaikan kepada Inspektur Jenderal.
 - (7) Dalam hal atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum tidak mengambil keputusan atas Keberatan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima surat Keberatan maka Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin batal demi hukum.

Pasal 35

- (1) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan

- hormat sebagai Pegawai dapat mengajukan Upaya Administratif berupa Banding Administratif atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 huruf b kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian dengan tembusan kepada Menteri.
- (2) Pengajuan Banding Administratif atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertulis dalam bentuk surat Banding Administratif atas penjatuhan Hukuman Disiplin.
 - (3) Surat Banding Administratif atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal keputusan hukuman Disiplin diterima.
 - (4) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memberikan tanggapan dan/atau bukti Pelanggaran Disiplin dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal tembusan banding administratif diterima.

BAB VII

PEMBERLAKUAN DAN PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 36

Keputusan Hukuman Disiplin yang tidak dapat diajukan Upaya Administratif berupa Keberatan mulai berlaku sejak tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan.

Pasal 37

Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin yang dapat diajukan upaya administratif, pemberlakuannya ditentukan sebagai berikut:

- a. jika tidak terdapat Upaya Administratif keputusan Hukuman Disiplin mulai berlaku pada hari ke 15 (lima belas) terhitung sejak tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin diterima; dan

- b. jika terdapat Upaya Administratif berupa:
1. Keberatan maka Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku terhitung sejak tanggal keputusan atas Keberatan ditetapkan; atau
 2. Banding Administratif maka Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku terhitung sejak tanggal keputusan Banding Administratif ditetapkan.

Pasal 38

Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 dan Pasal 37 dilakukan oleh pejabat pengelola kepegawaian di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pasal 39

- (1) Pejabat pengelola kepegawaian di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM harus menyampaikan laporan hasil pendokumentasian keputusan hukuman disiplin kepada Inspektur Jenderal yang memuat paling sedikit:
 - a. Salinan surat keputusan hukuman disiplin yang telah ditandatangani oleh yang bersangkutan;
 - b. Salinan kartu hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 - c. Tanggal berakhirnya hukuman disiplin; dan/atau
 - d. Salinan surat keputusan penguatan, peringatan, pemberatan atau pembatalan hukuman disiplin (bila ada).
- (2) Hasil dokumentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga di input aplikasi Simwas.
- (3) Inspektur Jenderal menerbitkan surat keterangan berakhirnya masa hukuman disiplin berdasarkan laporan hasil pendokumentasian keputusan hukuman disiplin.
- (4) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disampaikan ke Inspektorat Jenderal secara berkala setiap bulan.

BAB VIII
PEMBERHENTIAN KARENA TINDAK PIDANA

Pasal 40

- (1) Menteri berwenang menjatuhkan Pemberhentian Karena Tindak Pidana.
- (2) Pemberhentian Karena Tindak Pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. pemberhentian dengan hormat; atau
 - b. pemberhentian tidak dengan hormat.

Pasal 41

- (1) Atasan Langsung menyampaikan usulan penjatuhan Pemberhentian Karena Tindak Pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 secara berjenjang kepada Menteri melalui Inspektur Jenderal dengan tembusan kepada Sekretaris Jenderal dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal usulan ditandatangani.
- (2) Inspektur Jenderal menyampaikan usulan penjatuhan Pemberhentian Karena Tindak Pidana kepada Menteri dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal usulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterima.
- (3) Menteri mempertimbangkan usulan penjatuhan Pemberhentian Karena Tindak Pidana yang disampaikan oleh Inspektur Jenderal sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (4) Hasil pertimbangan Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada Inspektur Jenderal.
- (5) Inspektur Jenderal menyampaikan persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (4) kepada Sekretaris Jenderal untuk proses penerbitan surat keputusan dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja terhitung sejak persetujuan Menteri diterima.
- (6) Sekretaris Jenderal menerbitkan keputusan penjatuhan Pemberhentian Karena Tindak Pidana dalam waktu

paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak diterimanya persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud ayat (5).

- (7) Salinan Surat Keputusan Pemberhentian Karena Tindak Pidana disampaikan kepada Inspektur Jenderal melalui surat berjenjang dan aplikasi SIMWAS.

Pasal 42

Penjatuhan Pemberhentian Karena Tindak Pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 tidak dapat dilakukan Upaya Administratif.

Pasal 43

Dalam hal Pegawai tidak terbukti melakukan tindak pidana maka hak kepegawaian yang bersangkutan dikembalikan seperti semula sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

PEMBATASAN HAK KEPEGAWAIAN

Pasal 44

- (1) Pegawai yang dalam Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin dikenai pembatasan hak kepegawaian berupa:
 - a. tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya;
 - b. tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan mutasi; dan
 - c. tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan promosi jabatan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum ditetapkan.

Pasal 45

Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat sedang tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan, mutasi, serta promosi jabatan dengan ketentuan jika Hukuman Disiplin berupa:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama 9 (sembilan) bulan terhitung sejak tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku; atau
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama menjalani Hukuman Disiplin.

Pasal 46

- (1) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat berat dikenai pembatasan hak kepegawaian berupa tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan, mutasi, serta promosi jabatan.
- (2) Pembatasan hak kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan ketentuan jika Hukuman Disiplin berupa:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama menjalani Hukuman Disiplin;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama 12 (dua belas) bulan terhitung sejak tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku
 - c. pembebasan dari jabatan pembatasan hak kepegawaiannya berlaku selama 15 (limabelas) bulan terhitung sejak tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku; atau

- d. pemberhentian tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil pembatasan hak kepegawaiannya berlaku sejak Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin sampai dengan tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku

Pasal 47

Dalam hal seorang Pegawai yang diusulkan untuk dijatuhkan Hukuman Disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, Atasan Langsung terlebih dahulu harus memperhatikan formasi jabatan dan kompetensi dari Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pasal 48

- (1) Dalam hal pemeriksaan terhadap Pegawai ternyata tidak ditemukan alasan dan bukti yang cukup serta tidak dapat dipertanggungjawabkan:
 - a. Atasan Langsung harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan Pegawai yang bersangkutan tidak bersalah; atau
 - b. Tim Pemeriksa harus memberikan rekomendasi kepada Inspektur Jenderal untuk membuat surat keterangan yang menyatakan Pegawai yang bersangkutan tidak bersalah.
- (2) Surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum jika Atasan Langsung bukan merupakan Pejabat yang Berwenang Menghukum.

Pasal 49

Berdasarkan pertimbangan tertentu, Pegawai dapat diusulkan untuk mutasi atau mengikuti pendidikan dan pelatihan dalam rangka pembinaan.

Pasal 50

Calon pegawai negeri sipil yang dalam proses penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat sedang atau berat, calon pegawai negeri sipil yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 51

- (1) Pegawai yang sedang mengajukan Upaya Administratif tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala serta tidak disetujui untuk pindah instansi sampai dengan ditetapkan keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (2) Pegawai yang sedang mengajukan Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa Banding Administratif, yang bersangkutan tetap mendapatkan gaji sepanjang melaksanakan tugas.
- (3) Untuk dapat melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Pegawai harus memperoleh izin dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pegawai yang bersangkutan harus mengajukan permohonan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk melalui Atasan Langsung secara berjenjang.
- (5) Format permohonan izin Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian Peraturan Menteri ini.

Pasal 52

- (1) Pegawai yang ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana dan telah dikeluarkan surat penahanannya untuk kepentingan peradilan, Pegawai yang bersangkutan:
 - a. diberhentikan sementara berlaku mulai akhir bulan sejak PNS ditahan; dan
 - b. diberikan uang pemberhentian sementara sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan

sementara, pada bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara.

- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan:
 - a. dibebaskannya tersangka dengan surat perintah penghentian penyidikan atau penuntutan oleh pejabat yang berwenang atau menurut putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dinyatakan tidak bersalah atau dilepaskan dari segala tuntutan;
 - b. dijatuhi pidana berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
 - c. ditetapkan keputusan pengaktifan kembali sebagai PNS; atau
 - d. ditetapkan keputusan pemberhentian sebagai PNS.

Pasal 53

- (1) Atasan Langsung menyampaikan usulan pengenaan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 secara berjenjang kepada pejabat yang berwenang dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal usulan ditandatangani dengan tembusan disampaikan kepada Inspektur Jenderal.
- (2) Pejabat yang berwenang menetapkan keputusan pemberhentian sementara adalah:
 - a. Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi utama, Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 - b. PPK bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrator, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
- (3) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian sementara sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Keputusan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian sementara diterima.

Pasal 54

- (1) Dalam hal PNS yang telah:
 - a. dinyatakan bebas sebagai tersangka atau terdakwa; atau
 - b. selesai menjalankan pidana penjara dan mengajukan pengaktifan kembali;maka yang bersangkutan diaktifkan kembali sebagai PNS.
- (2) PNS sebagaimana dimaksud ayat (1) mengajukan pengaktifan kembali sebagai PNS kepada PPK secara berjenjang melalui atasan langsung paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak dinyatakan bebas sebagai tersangka atau terdakwa atau selesai menjalankan pidana penjara.
- (3) Dalam hal PNS yang bersangkutan tidak mengajukan pengaktifan kembali dalam jangka waktu 25 (dua puluh lima) hari, atasan langsung dapat memanggil PNS yang bersangkutan untuk mengajukan pengaktifan kembali.
- (4) PPK menetapkan keputusan pengaktifan kembali sebagai PNS disertai hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pengaktifan kembali PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan paling lama 14 (empat belas hari) kerja setelah usul pengaktifan kembali diterima.

BAB X

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 55

Dugaan Pelanggaran Disiplin yang masih diproses dan telah diterbitkan berita acara pemeriksaan dan/atau laporan hasil pemeriksaan namun belum ditetapkan keputusan oleh

Pejabat yang Berwenang Menghukum sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini, tetap diselesaikan berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 23 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Sanksi Administratif bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pasal 56

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 23 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Sanksi Administratif bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1408) dicabut serta dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 57

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, ketentuan teknis mengenai Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian Karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang telah ada sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diubah berdasarkan Peraturan Menteri ini.

Pasal 58

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 30 September 2019

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 24 Oktober 2019

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK
ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 28 TAHUN 2019
TENTANG
TATA CARA PENJATUHAN HUKUMAN
DISIPLIN DAN PEMBERHENTIAN KARENA
TINDAK PIDANA BAGI PEGAWAI DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA

FORMAT DOKUMEN, PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM, DAN
METODE PENENTUAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN DALAM RANGKA
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

A. FORMAT SURAT PANGGILAN PEGAWAI

RAHASIA

SURAT PANGGILAN I II III *)

NOMOR: ...

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Untuk menghadap:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

Pada:

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

Untuk diperiksa/diminta keterangan *) sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin **)

2. Demikian untuk dilaksanakan

Atasan Langsung/ Tim Pemeriksa *)

Nama ...

NIP

Tembusan Yth:

1. ...
2. ...

*) Coret yang tidak perlu.

***) Tulislah pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan.

B. FORMAT KEPUTUSAN PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA

RAHASIA

PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA

NOMOR: ...

1. Berdasarkan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr ... NIP. ... jabatanmaka perlu dilakukan pemeriksaan.
2. Mengingat ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin sedang atau berat, maka perlu membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari :
 - a. atasan langsung
 - Nama :
 - NIP :
 - Pangkat :
 - Jabatan :
 - b. unsur pengawasan
 - Nama :
 - NIP :
 - Pangkat :
 - Jabatan :
 - c. unsur kepegawaian
 - Nama :
 - NIP :
 - Pangkat :
 - Jabatan :
 - d. pejabat lain yang ditunjuk
 - Nama :
 - NIP :
 - Pangkat :
 - Jabatan :
3. Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Menteri/ Inspektur Jenderal*)

NAMA ...

NIP

Tembusan Yth:

1. ...
2. ...

*) Coret yang tidak perlu.

C. FORMAT BERITA ACARA PEMERIKSAAN

RAHASIA

BERITA ACARA PEMERIKSAAN

Nomor:

Pada hari ini tanggalbulan.....tahun..... saya/Tim Pemeriksa yang terdiri dari*):

1. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
2. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
3. Dst.

Berdasarkan wewenang yang ada pada saya/Surat Perintah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: Tanggal*) telah melakukan pemeriksaan terhadap:

Nama :
NIP. :
Pangkat/Gol. :
Tmt :
Jabatan :
Tmt :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... Angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

1. Pertanyaan:

.....
.....

Jawaban

.....
.....

2. Pertanyaan:

.....
.....

Jawaban

.....
.....

3. Dst.

Setelah kepada yang diperiksa membaca kembali keterangan-keterangan yang diberikan maka yang diperiksa menandatangani berita acara pemeriksaan ini.

Yang Diperiksa

Nama Lengkap
NIP.....

Demikian berita acara pemeriksaan ini dibuat dengan sebenarnya, mengingat Sumpah Jabatan, ditutup dan ditandatangani di ... pada hari dan tanggal tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

TIM PEMERIKSA

1. KETUA TIM,

Nama Lengkap

NIP.....

2. ANGGOTA TIM,

Nama Lengkap

NIP.....

3. ANGGOTA TIM,

Nama Lengkap

NIP.....

*) Coret yang tidak perlu

D. FORMAT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI
INSPEKTORAT JENDERAL
Jalan HR. Rasuna Said, Kav.X-6 No. 8, Kuningan.
Jakarta Selatan 12940 P.O Box 3489 Telepon/Faksimili (021) 5252975
Laman: <http://www.itjen.kemenkumham.go.id>,
Email: itjen@kemenkumham.go.id

Nomor : Tanggal ...
Lampiran : Satu berkas
Perihal : Laporan Hasil Pemeriksaan Khusus Terkait
Adanya.....

Yth. Inspektur Jenderal*)
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
di -
Jakarta

Berdasarkan wewenang yang ada pada saya/Surat Tugas Inspektur Jenderal
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor:
..... tanggal*), saya/kami Tim Pemeriksa yang
terdiri atas*):

- 1. Selaku
- 2. Selaku
- 3. Dst.

telah melakukan pemeriksaan dan pengecekan sehubungan dengan adanya
...(kasus yang terjadi/ dugaan pelanggaran yang dilakukan*)... pada tanggal ...
s.d. ..., yang hasilnya dengan hormat kami sampaikan sebagai berikut:

I. PERMASALAHAN

.....
..... (Berisi dugaan pelanggaran yang dilakukan pegawai atau kasus yang
terjadi di satuan kerja)

II. DATA HASIL PEMERIKSAAN

.....
..... (Berisi ringkasan berita acara pemeriksaan dan/atau keterangan
pihak-pihak terkait)

III. DATA LAIN

.....
..... (Berisi dokumen alat bukti lain dan data pendukung pemeriksaan
terkait permasalahan pegawai yang akan dijatuhi hukuman disiplin)
.....

IV. ANALISA

Berdasarkan data hasil pemeriksaan dan data lain sebagai pendukung pemeriksaan, dapat saya/kami*) sampaikan analisa sebagai berikut:

.....
..... (Berisi fakta hasil pemeriksaan dikaitkan dengan ketentuan yang seharusnya).....

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

.....
..... (Berisi pembuktian ada atau tidaknya pelanggaran terhadap ketentuan)

VI. PENDAPAT

Berdasarkan kesimpulan tersebut saya/kami*) berpendapat bahwa:

.....
..... (Berisi pertimbangan dan tindak lanjut dari kesimpulan)

VII. SARAN

Atas perkenan Pejabat yang Berwenang Menghukum/ Inspektur Jenderal*) saya/kami*) menyarankan agar:

.....
..... (Berisi usul tindak lanjut dengan berdasarkan pendapat)

Demikian laporan kami, untuk perkenan Bapak Inspektur Jenderal.

Atasan Langsung/Tim
Pemeriksa*),

1.

NAMA ...

NIP.

2.

NAMA ...

NIP.

3. Dst.

*) Coret/ hapus yang tidak perlu.

E. FORMAT LAPORAN KEWENANGAN PEJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

Nomor : Tempat ..., tanggal...
Sifat : Rahasia
Lampiran :
Hal :

Kepada
Yth.*)
di ...

Bersama ini dengan hormat dilaporkan, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan pada hari ... tanggal ... bulan ... tahun ..., saya/Tim Pemeriksa**) telah melakukan pemeriksaan terhadap:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
UnitKerja :

Berdasarkan hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut di atas merupakan kewenangan*). Sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan Berita Acara Pemeriksaan dan/atau Laporan Hasil Pemeriksaan**) terhadap Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk digunakan sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatian ...*), kami mengucapkan terima kasih.

Yang melaporkan (Atasan
langsung/Tim Pemeriksa**),

NAMA...
NIP

Tembusan, Yth:

1. ...
2. dan seterusnya;

*) Isilah sesuai dengan pejabat yang berwenang menghukum.

**) Coret yang tidak perlu.

F. PERMOHONAN IZIN UNTUK DAPAT MASUK KERJA DAN MELAKSANAKAN TUGAS SELAMA DALAM PROSES BANDING ADMINISTRATIF

Hal : Tempat ..., tanggal ...
Lampiran :

Kepada
Yth. Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia
Melalui Sekretaris Jenderal/.....
di -
Jakarta

1. Bahwa atas Keputusan ... Nomor ... tanggal ... tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri/pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil*), saya telah mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tanggal ... (foto kopi terlampir).
2. Bahwa sambil menunggu keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian, dengan ini saya mengajukan permohonan izin untuk dapat masuk kerja dan melaksanakan tugas di lingkungan ... **)
3. Demikian permohonan ini saya sampaikan, dan alas perkenannya diucapkan terima kasih.

Pemohon,

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1. Kepala Biro/Bagian Keuangan ...
2. Kepala Biro/Bagian Kepegawaian ...
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) coret yang tidak perlu.

**) isi dengan nama satuan kerja

G. PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

Pejabat Yang Berwenang Menghukum	Pejabat/Pegawai yang dihukum dan Jenis Hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan			
	Jabatan Struktural	Jabatan Fungsional Tertentu	Jabatan Fungsional Umum	Jenis Hukuman Disiplin
PRESIDEN	Eselon I & Jabatan lain yang pengangkatannya dan pemberhentian-nya oleh Presiden	-	-	HD Berat : - Turun Jab - Bebas Jab - Pemb DH TAPS - Pemb TDH
MENTERI HUKUM DAN HAM	Es I	-	-	HD Ringan HD Sedang HD Berat, berupa: - TP 3Th
	-	Jenj Utama	IV/d-IV/e	HD Ringan HD Sedang HD Berat
	Es II	Jenj Madya & Penyelia	-	HD Sedang HD Berat
	Es II Instansi Vertikal yg berada dibwh & bertanggung jawab kpd PPK	Muda & Penyelia	-	HD Ringan HD Sedang HD Berat
	-	-	IV/a-IV/c	HD Sedang HD Berat berupa: - TP 3 Tahun - Pemb DH TAPS - Pemb TDH
	Es III Kebawah	Jenj Muda & Penyelia	-	HD Sedang berupa: - TP 1Tahun HD Berat
ESELON I UNIT UTAMA	Es II	Jenj Madya	IV/a-IV/c	HD Ringan
	Es III	Jenj Muda & Penyelia	III/b-III/d	HD Sedang berupa: - Tunda KGB 1 Th - Tunda KP 1 Th
ESELON II UNIT UTAMA	Es III	Jenj Muda & Penyelia	III/c-III/d	HD Ringan
	Es IV	Jenj Pertama & Pelaksana Lanjutan	II/c-III/b	HD Sedang berupa: - Tunda KGB 1 Th - Tunda KP 1 Th
KAKANWIL KEMENKUM HAM	Es II.b	-	-	HD Ringan
	Es III	Jenj Muda & Penyelia	III/c-III/d	HD Ringan
	Es IV Kebawah	Jenj Pertama & Pelaksana Lanjutan	III/d Kebawah	HD Sedang
ES II.b	Es III	-	-	HD Ringan
	Es IV	Jenj Pertama & Pelaksana Lanjutan	III/d Kebawah	HD Sedang berupa: - Tunda KGB 1 Th - Tunda KP 1 Th
ES III	Es IV	Jenj Pertama & Pelaksana Lanjutan	II/c-III/b	HD Ringan
	Es V	Jenj Pelaksana & Pelaksana Pemula	II/a-II/b	HD Sedang berupa: - Tunda KGB 1 Th - Tunda KP 1 Th
ES IV	Es V	Jenj Pelaksana & Pelaksana Pemula	II/a-II/b	HD Ringan
	-	-	I/a-I/d	HD Sedang berupa: - Tunda KGB 1 Th - Tunda KP 1 Th
ES V	-	-	I/a-I/d	HD Ringan

H. METODE PENENTUAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN DALAM RANGKA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam upaya mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan, reformasi birokrasi telah menjadi program pemerintah. Selaras dengan hal tersebut, Kementerian Hukum dan HAM RI telah menjalankan program reformasi birokrasi pembinaan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu pilar yang menopang program tersebut yang dimaksudkan untuk menciptakan aparatur yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), serta profesional.

Pada tahun 2010, telah terbit Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Berbeda dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, Peraturan Pemerintah yang baru ini telah memberikan relasi antara jenis pelanggaran dengan tingkat hukuman disiplinya. Meskipun untuk pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja relasi yang dibangun telah sampai antara jenis pelanggaran dengan jenis hukuman disiplinya, namun secara umum belum diatur relasi antara jenis pelanggaran dan jenis hukuman disiplinya.

Pada saat berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, agar terhadap pelanggaran disiplin dapat dikenakan hukuman yang setimpal dan dapat mendekati keadilan yang diharapkan oleh semua pihak, Menteri Hukum dan HAM telah menetapkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 213/PMK.09/2009 tentang Penggunaan Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin dalam Rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Hukum dan HAM (PMK Nomor 213/PMK.09/2009). PMK Nomor 213/PMK.09/2009 tersebut merelasikan jenis pelanggaran dengan jenis hukuman disiplinya dengan menggunakan metode *scoring*.

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang di dalamnya telah terdapat batasan tingkat hukuman disiplin atas suatu jenis pelanggaran tertentu, maka PMK Nomor 213/PMK.09/2009 menjadi tidak dapat diimplementasikan. Oleh karena itu diperlukan suatu metode baru yang mampu menggantikan metode yang telah diatur sebelumnya dalam PMK Nomor 213/PMK.09/2009, yang sesuai dengan batasan-batasan tingkat hukuman yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Dengan penggunaan metode maka dapat dibangun relasi antara jenis pelanggaran dengan jenis hukuman disiplinya. Hal ini agar di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM tidak terdapat kesenjangan dalam menentukan jenis hukuman disiplin terhadap jenis pelanggaran yang serupa sehingga dapat mengurangi subyektifitas dan diterima oleh rasa keadilan yang diharapkan semua pihak dengan berlandaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

Dalam mendukung upaya pemerintah mewujudkan Good Governance, dengan mengacu pada Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara telah menerbitkan Surat Edaran Nomor SE/06/M.PAN/04/2006 tanggal 24 April 2006 Tentang Pelaksanaan Pakta Integritas. Berkenaan dengan hal tersebut kepada PNS atau CPNS yang bekerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM wajib membuat Pakta Integritas yang ditandatangani di atas materai. Pelanggaran terhadap Pakta Integritas tersebut ancaman hukuman disiplinya berupa hukuman disiplin berat.

B. Ruang Lingkup

Peraturan Menteri Hukum dan HAM ini mengatur penggunaan Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin (MPJHD) dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

C. Tujuan

Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum, Pejabat Pemeriksa, dan/atau Pejabat Fungsional Auditor dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin yang setimpal dengan kesalahan Pegawai

atas penyalahgunaan wewenang atau pelanggaran ketentuan yang berlaku.

D. Definisi

1. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Tidak Masuk Kerja adalah ketidakhadiran Pegawai di kantor bagi Pegawai yang seharusnya masuk kantor termasuk Pegawai yang substansinya tidak berada di kantor selama jam kantor meskipun setiap pagi dan sore mengisi daftar hadir dengan menggunakan sistem kehadiran elektronik.
3. Nilai Pokok adalah nilai batas sebelum memasuki Rentang Nilai Tingkat Hukuman Disiplin tertentu.
4. Nilai Tambahan adalah nilai yang ditentukan oleh faktor-faktor yang terdapat dalam jenis pelanggaran sesuai dengan karakteristiknya.
5. Nilai Akhir adalah hasil penjumlahan Nilai Pokok dengan Nilai Tambahan.
6. Pakta Integritas adalah suatu bentuk kesepakatan tertulis mengenai tuntutan integritas dan transparansi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pejabat/pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, yang ditandatangani oleh pejabat/pegawai yang bersangkutan dengan pimpinan Unit Kerjanya.

BAB II
HUKUMAN DISIPLIN

1. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Hukuman disiplin sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 memiliki 3 (tiga) tingkat yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM ini, masing-masing jenis hukuman disiplin sebagaimana terdapat dalam Tabel-1 Jenis Hukuman Disiplin:

Tabel-1 Jenis Hukuman Disiplin		
No.	Jenis Hukuman Disiplin (Hukdis)	Kategori Hukdis
1.	Teguran lisan	Ringan-1
2.	Teguran tertulis	Ringan-2
3.	Pernyataan tidak puas secara tertulis	Ringan-3
4.	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun	Sedang-1
5.	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun	Sedang-2
6.	Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	Sedang-3
7.	Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	Berat-1
8.	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah	Berat-2
9.	Pembebasan dari jabatan	Berat-3
10.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	Berat-4
11.	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	Berat-5

2. Pemeriksaan

- 2.1. Pemeriksaan dilakukan dalam rangka membuktikan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai.
- 2.2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada butir 2.1. dilakukan oleh Pejabat Pemeriksa.
- 2.3. Pejabat Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada butir 2.2. merupakan atasan langsung dan/atau Tim Pemeriksa.
- 2.4. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada butir 2.3. dibentuk oleh Inspektur Jenderal, yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian, atau pejabat lain yang ditunjuk.

BAB III PENETAPAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

1. Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin

Apabila menurut hasil pemeriksaan Pegawai terbukti melakukan pelanggaran disiplin, maka terhadap Pegawai tersebut dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Penentuan jenis hukuman disiplin terhadap Pegawai tersebut dilakukan dengan menggunakan Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin (MPJHD).

Dalam MPJHD, dihasilkan sebuah nilai (Nilai Akhir) yang dapat dikonversi menjadi peringkat (*grade*) jenis hukuman disiplin tertentu. Semakin besar Nilai Akhir yang menunjukkan semakin besar bobot pelanggaran yang dilakukan pegawai, semakin tinggi peringkat (*grade*) jenis hukuman disiplinnya, yang berarti semakin berat jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada pegawai.

Langkah-langkah dalam penerapan MPJHD adalah sebagai berikut:

- a. menentukan Jenis Pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai;
- b. memilih Tingkat Hukuman Disiplin yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai tersebut dengan memperhatikan latar belakang serta dampak negatifnya atau langsung klasifikasinya yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, atau hukuman disiplin berat;
- c. menghitung Nilai Akhir dengan cara menambahkan Nilai Pokok dengan Nilai Tambahan;
- d. mengkonversi Nilai Akhir menjadi *Grade*, dengan memperhatikan Rentang Nilai tempat Nilai Akhir tersebut berada;
- e. menetapkan Jenis Hukuman Disiplin yang sesuai dengan *Grade* yang dihasilkan.

1.1. Nilai Pokok

Nilai Pokok adalah sebagaimana tercantum dalam tabel dibawah ini:

Tabel-2 Nilai Pokok			
No	Tingkat Hukuman Disiplin	Rentang Nilai	Nilai Pokok
1.	Ringan	$0 < x \leq 30$	0
2.	Sedang	$30 < x \leq 60$	30
3.	Berat	$60 < x \leq 110$	60

Dengan demikian, maka:

- a. jenis pelanggaran dengan tingkat hukuman disiplin ringan memiliki Nilai Pokok 0;
- b. jenis pelanggaran dengan tingkat hukuman disiplin sedang memiliki Nilai Pokok 30; dan
- c. jenis pelanggaran dengan tingkat hukuman disiplin berat memiliki Nilai Pokok 60.

1.2. Nilai Tambahan

Selain Nilai Pokok, setiap jenis pelanggaran memiliki Nilai Tambahan. Nilai Tambahan ditentukan oleh faktor-faktor yang terdapat dalam Jenis Pelanggaran sesuai dengan karakteristiknya, yaitu:

- a. Pembobotan tetap, karena telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- b. Pembobotan utama yaitu pemberian bobot berdasarkan banyaknya jenis, frekuensi, dan latar belakang pelanggarannya;
- c. Pembobotan tambahan yaitu pemberian bobot berdasarkan karakteristik pelanggaran yaitu:
 - 1) Jumlah kerugian pihak yang dilayani apabila pelanggaran berkaitan dengan pelayanan;
 - 2) Jumlah kerugian negara apabila pelanggaran berkaitan dengan kerugian negara dan atau gratifikasi;
 - 3) Jumlah uang yang diterima secara tidak sah/bukan menjadi haknya yang diterima apabila pelanggaran berkaitan dengan kerugian negara dan atau gratifikasi.

Berdasarkan faktor pembobotan tetap, faktor pembobotan utama, dan faktor pembobotan tambahan tersebut, maka Jenis Pelanggaran yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dikelompokkan menjadi 4 (empat) kelompok, yaitu:

- a. Kelompok I yaitu Jenis Pelanggaran atas Pasal 3 angka 11.
Kelompok I hanya memiliki faktor pembobotan tetap yang telah ditentukan secara pasti dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Nilai Tambahan Kelompok I ditentukan oleh hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sahnyanya.
- b. Kelompok II yaitu Jenis Pelanggaran atas Pasal 3 angka 1 s.d. angka 8, angka 10, angka 12 s.d. angka 17 dan Pasal 4 angka 3, angka 4, angka 7, angka 9, angka 11 s.d. angka 15.
Kelompok II hanya memiliki 3 (tiga) faktor pembobotan utama saja, yaitu:
 - 1) Banyaknya jenis pelanggaran, dengan pilihan kondisi:
 - a) hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
 - b) terdapat 2 butir yang dilanggar (bobot 50%);
 - c) terdapat 3 butir yang dilanggar (bobot 75%);
 - d) lebih dari 3 butir yang dilanggar (bobot 100%).
 - 2) Frekuensi pelanggaran yang sama, dengan pilihan kondisi:
 - a) Hanya 1 kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 25%);
 - b) 2 (dua) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 50%);
 - c) 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 75%);
 - d) Lebih dari 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 100%).
 - 3) Latar belakang dilakukannya pelanggaran, dengan pilihan kondisi:
 - a) Terancam (bobot 0%);
 - b) Ketidaksengajaan (bobot 25%);
 - c) Terpaksa (bobot 50%);
 - d) Terbujuk yang dilakukan dengan sadar (bobot 75%);
 - e) Berinisiatif melakukan (bobot 100%).
- c. Kelompok III yaitu Jenis Pelanggaran atas Pasal 4 angka 10.
Kelompok III memiliki 3 (tiga) faktor pembobotan utama dan 1 faktor pembobotan tambahan, yaitu:
 - 1) Faktor pembobotan utama, yaitu:
 - a) Banyaknya jenis pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II;

- b) Frekuensi pelanggaran yang sama, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II;
 - c) Latar belakang dilakukannya pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II.
- 2) Faktor pembobotan tambahan yang berupa Jumlah Kerugian Pihak yang Dilayani, dengan pilihan kondisi:
- a) Kecil (bobot 25%);
 - b) Sedang (bobot 50%);
 - c) Signifikan (bobot 75%);
 - d) Besar (bobot 100%);
- d. Kelompok IV yaitu Jenis Pelanggaran atas Pasal 3 angka 9 dan Pasal 4 angka 1, angka 2, angka 5, angka 6, dan angka 8. Kelompok IV memiliki 3 (tiga) faktor pembobotan utama dan 2 (dua) faktor pembobotan tambahan, yaitu:
- 1) Faktor pembobotan utama, yang terdiri dari:
- a) Banyaknya jenis pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II;
 - b) Frekuensi pelanggaran yang sama, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II;
 - c) Latar belakang dilakukannya pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II.
- 2) Faktor pembobotan tambahan, yang terdiri dari:
- a) Jumlah kerugian negara, dengan pilihan kondisi:
 - (1) Tidak Terdapat Kerugian Negara (bobot 0%);
 - (2) < Rp50 juta (bobot 25%);
 - (3) Rp50 juta < KN ≤ Rp100 juta (bobot 50%);
 - (4) Rp100 juta < KN ≤ Rp1 miliar (bobot 75%);
 - (5) Lebih dari Rp1 miliar (bobot 100%).
 - b) Jumlah Uang Yang Diterima Secara Tidak Sah (UYDSTS)/Bukan Menjadi Haknya Yang Diterima (BMHYD), dengan pilihan kondisi:
 - (1) 0 (bobot 0%);
 - (2) Menerima sampai dengan Rp10 juta (bobot 25%);
 - (3) Rp10 juta < UYDSTS/BMHYD ≤ Rp50 juta (bobot 50%);
 - (4) Rp50 juta < UYDSTS/BMHYD ≤ Rp1 miliar (bobot 75%);

(5) Lebih dari Rp1 miliar (bobot 100%).

Nilai Tambahannya Kelompok II, Kelompok III, dan Kelompok IV dihitung dengan menggunakan metode scoring.

1.3. Nilai Akhir

Formula Nilai Akhir:

$$\text{Nilai Akhir} = \text{Nilai Pokok} + \text{Nilai Tambahan}$$

Dengan menggunakan Daftar *Grade*, ditentukan Jenis Hukuman Disiplin yang sesuai dengan Nilai Akhir yang diperoleh, yaitu dengan melihat termasuk pada Rentang Nilai manakah Nilai Akhir tersebut berada.

Grade jenis hukuman disiplin terdiri dari 11 (sebelas) *grade* sesuai dengan banyaknya jenis hukuman yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, yaitu:

No	Kategori Hukdis	<i>Grade</i>	Rentang Nilai
1.	Ringan-1	<i>Grade</i> 01	0 < x ≤ 10
2.	Ringan-2	<i>Grade</i> 02	0 < x ≤ 10
3.	Ringan-3	<i>Grade</i> 03	0 < x ≤ 10
4.	Sedang-1	<i>Grade</i> 04	0 < x ≤ 10
5.	Sedang-2	<i>Grade</i> 05	0 < x ≤ 10
6.	Sedang-3	<i>Grade</i> 06	0 < x ≤ 10
7.	Berat-1	<i>Grade</i> 07	0 < x ≤ 10
8.	Berat-2	<i>Grade</i> 08	0 < x ≤ 10
9.	Berat-3	<i>Grade</i> 09	0 < x ≤ 10
10.	Berat-4	<i>Grade</i> 10	0 < x ≤ 10
11.	Berat-5	<i>Grade</i> 11	0 < x ≤ 10

2. Penentuan Nilai Tambahan

Penentuan Nilai Tambahan untuk Kelompok I dilakukan dengan melihat Tabel-4 Nilai Tambahan Kelompok I. Nilai Tambahan pada Kelompok I ditentukan berdasarkan jumlah Hari Tidak Masuk Kerjanya Pegawai yang bersangkutan.

Tabel-4 Nilai Tambah Kelompok I		
No.	Hari Tidak Masuk Kerja	Nilai Tambah
1.	5	10
2.	6 s.d. 10	20
3.	11 s.d. 15	30
4.	16 s.d. 20	10
5.	21 s.d. 25	20
6.	26 s.d. 30	30
7.	31 s.d. 35	10
8.	36 s.d. 40	20
9.	41 s.d. 45	30
10.	46 atau lebih	40

Penentuan Nilai Tambah untuk Kelompok II, Kelompok III, dan Kelompok IV dilakukan dengan menggunakan penghitungan *scoring* Nilai Tambah.

Nilai Tambah Maksimal untuk tingkat hukuman disiplin ringan atau sedang adalah 30, sedangkan untuk tingkat hukuman disiplin berat adalah 50. Jumlah tersebut dibagi rata untuk masing-masing faktor pembobotan utama dan faktor pembobotan tambahan yang ada. Dengan perbedaan Nilai Tambah Maksimal tersebut, maka Penghitungan Scoring Nilai Tambah untuk Kelompok II, Kelompok III, dan Kelompok IV dibagi menjadi 2 (dua), yaitu:

2.1. Tingkat Hukuman Disiplin Ringan atau Sedang

Formula Nilai Tambah:

Nilai Tambah = $(\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times \text{Nilai Faktor}))$

Untuk Kelompok II:

Karena Nilai Tambah Maksimal pada Tingkat Hukuman Disiplin Ringan atau Sedang adalah 30 dan banyaknya faktor pembobotan utama untuk Kelompok II adalah 3, maka Nilai Faktor Kelompok II adalah 10. Nilai tersebut didapat dari angka 30 dibagi 3.

Dengan demikian Nilai Tambah Kelompok II untuk tingkat Hukuman Disiplin Ringan/Sedang adalah:

$(\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 10))$

Untuk Kelompok III:

Karena Nilai Tambah Maksimal pada Tingkat Hukuman Disiplin Ringan atau Sedang adalah 30 dan banyaknya faktor pembobotan utama untuk Kelompok III adalah 4, maka Nilai Faktor Kelompok III adalah 7,5. Nilai tersebut didapat dari angka 30 dibagi 4.

Dengan demikian Nilai Tambah Kelompok III untuk tingkat Hukuman Disiplin Ringan/Sedang adalah:

$$(\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 7,5))$$

Untuk Kelompok IV:

Karena Nilai Tambah Maksimal pada Tingkat Hukuman Disiplin Ringan atau Sedang adalah 30 dan banyaknya faktor pembobotan utama untuk Kelompok IV adalah 5, maka Nilai Faktor Kelompok IV adalah 6. Nilai tersebut didapat dari angka 30 dibagi 5.

Dengan demikian Nilai Tambah Kelompok IV untuk tingkat Hukuman Disiplin Ringan/Sedang adalah:

$$(\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 6))$$

2.2. Tingkat Hukuman Disiplin Berat

Formulasi Nilai Tambah:

$$\text{Nilai Tambah} = (\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times \text{Nilai Faktor}))$$

Untuk Kelompok II:

Karena Nilai Tambah Maksimal pada Tingkat Hukuman Disiplin Berat adalah 50 dan banyaknya faktor pembobotan utama untuk Kelompok II adalah 3, maka Nilai Faktor Kelompok II adalah 16,67. Nilai tersebut didapat dari angka 50 dibagi 3.

Dengan demikian Nilai Tambah Kelompok II untuk tingkat Hukuman Disiplin Berat adalah:

$$(\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 16,67))$$

Untuk Kelompok III:

Karena Nilai Tambah Maksimal pada Tingkat Hukuman Disiplin Berat adalah 50 dan banyaknya faktor pembobotan utama untuk Kelompok III adalah 4, maka Nilai Faktor Kelompok III adalah 12,5. Nilai tersebut didapat dari angka 50 dibagi 4.

Dengan demikian Nilai Tambah Kelompok III untuk tingkat Hukuman Disiplin Berat adalah:

$$\boxed{(\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 12,5))}$$

Untuk Kelompok IV:

Karena Nilai Tambah Maksimal pada Tingkat Hukuman Disiplin Berat adalah 50 dan banyaknya faktor pembobotan utama untuk Kelompok IV adalah 5, maka Nilai Faktor Kelompok IV adalah 10. Nilai tersebut didapat dari angka 50 dibagi 5.

Dengan demikian Nilai Tambah Kelompok IV untuk tingkat Hukuman Disiplin Berat adalah:

$$\boxed{(\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 10))}$$

Matriks Nilai Faktor

Untuk memudahkan, Nilai Faktor dalam sub bagian 2.1. dan 2.2. dapat digambarkan dalam suatu matriks sebagaimana Tabel-5 Matriks Nilai Faktor.

Tabel-5 Matriks Nilai Faktor		
Kelompok	Tingkat Hukuman Disiplin	
	Tingkat Ringan/Sedang	Tingkat Berat
II	10	16,67
III	7,5	12,5
IV	6	10

3. Contoh Kasus

3.1. Contoh Kasus Kelompok I

- a. Pegawai A telah melakukan pelanggaran berupa tidak masuk kerja selama 7 hari kerja tanpa alasan yang sah. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 3 Angka 11 Peraturan

Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut diancam hukuman disiplin dengan tingkatan hukuman disiplin Ringan.

Perhitungan terhadap pelanggaran yang diancam dengan tingkat hukuman disiplin Ringan dengan menggunakan MPJHD adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Pokok = 0 (Lihat Tabel-2 Nilai Pokok).
- 2) Nilai Tambahan = 20 (Lihat Tabel-4 Nilai Tambahan Kelompok).
- 3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 0 + 20 = 20.
- 4) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Ringan-2 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, maka Pegawai A yang melakukan pelanggaran dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Ringan-2 berupa Teguran Tertulis (Lihat Tabel-1 Jenis Hukuman Disiplin).

- b. Pegawai B telah melakukan melanggar tidak masuk kerja selama 33 hari kerja tanpa alasan yang sah. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut diancam hukuman disiplin dengan tingkatan hukuman disiplin Berat.

Perhitungan terhadap pelanggaran yang diancam dengan tingkat hukuman disiplin berat dengan menggunakan MPJHD adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Pokok = 60 (Lihat Tabel-2 Nilai Pokok).
- 2) Nilai Tambahan = 10 (Lihat Tabel-4 Nilai Tambahan Kelompok).
- 3) Nilai Akhir = Nilai Pokok+Nilai Tambahan = 60 + 10 = 70.
- 4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-1 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-1 berupa Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

3.2. Contoh Kasus Kelompok II

a. Pegawai C telah melakukan pelanggaran yaitu tidak memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 3 Angka 5 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut memiliki dampak negatif pada unit kerja. Pegawai C telah melakukan 8 kali pelanggaran yang sama, dengan latar belakang terbujuk dengan sadar untuk melakukan dan hanya satu pelanggaran yang telah dilakukan. Perhitungan terhadap pelanggaran yang diancam dengan tingkat hukuman disiplin ringan dengan menggunakan MPJHD adalah sebagai berikut:

1) Nilai Pokok = 0 (Lihat Tabel-2 Nilai Pokok)

Hal ini mengingat pelanggaran tersebut memiliki dampak negatif pada unit kerja maka diancam dengan Tingkat Hukuman Disiplin Ringan.

Pada kasus tersebut terdapat 3 (tiga) faktor pembobotan utama, yaitu:

- a) Banyaknya jenis pelanggaran: hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama: lebih dari 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 100%); dan
- c) Latar belakang melakukan pelanggaran: berinisiatif melakukan (bobot 100%).

2) Nilai Tambahan

Dengan memperhatikan Tabel-5 Matriks Nilai Faktor (Kelompok II, Tingkat Ringan/Sedang), maka Nilai Tambahan adalah:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Tambahan} &= (\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 10)) \\ &= ((25\% \times 10) + (100\% \times 10) + (100\% \times 10)) \\ &= 22,5 \end{aligned}$$

3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 0 + 22,5 = 22,5.

4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Ringan-3 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada grade pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar Grade, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Ringan-3 berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis.

- b. Pegawai D, telah melakukan pelanggaran yaitu tidak mengutamakan kepentingan Pemerintah dan/atau Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 3 Angka 7. Pelanggaran Pegawai D tersebut berdampak negatif pada Pemerintah dan/atau Negara. Pelanggaran tersebut baru pertama kali terjadi. Tidak dapat dibuktikan adanya kesengajaan dalam melakukan pelanggaran tersebut.

Perhitungan terhadap pelanggaran yang diancam dengan tingkat hukuman disiplin berat dengan menggunakan MPJHD adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Pokok = 60 (Lihat Tabel-2 Nilai Pokok).

Pada kasus tersebut terdapat 3 (tiga) faktor pembobotan utama, yaitu:

- a) Banyaknya jenis pelanggaran: hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama: hanya 1 kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 25%); dan
- c) Latar belakang melakukan pelanggaran: ketidaksengajaan (bobot 25%).

- 2) Nilai Tambahan

Dengan memperhatikan Tabel-5 Matriks Nilai Faktor (Kelompok II, Tingkat Berat) adalah:

$$\begin{aligned}\text{Nilai Tambahannya} &= (\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 16,67)) \\ &= ((25\% \times 16,67) + (25\% \times 16,67) + (25\% \times 16,67)) \\ &= 12,5\end{aligned}$$

- 3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 60 + 12,5 = 72,5.

- 4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-2. (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-2

berupa Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.

3.3. Contoh Kasus Kelompok III

- a. Pegawai E telah melakukan pelanggaran yaitu mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga merugikan bagi pihak yang dilayani. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 4 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pejabat Pemeriksa telah mempertimbangkan pelanggaran tersebut termasuk dengan tingkat hukuman disiplin sedang. Pegawai E baru pertama kali melakukan pelanggaran yang sama dan hanya satu pelanggaran yang telah dilakukan serta dilakukan dengan latar belakang melakukan pelanggaran Berinisiatif Melakukan. Kerugian berdasarkan pengakuan pihak yang dilayani dikategorikan sedang.

Perhitungan terhadap pelanggaran yang diancam dengan tingkat hukuman disiplin sedang dengan menggunakan MPJHD adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Pokok = 30 (Lihat Tabel-2 Nilai Pokok).

Pada kasus tersebut terdapat 3 (tiga) faktor pembobotan utama dan 1 faktor pembobotan tambahan, yaitu:

- a) Banyaknya jenis pelanggaran: hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama: hanya 1 kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 25%);
- c) Latar belakang melakukan pelanggaran: terbuju yang dilakukan dengan sadar. (bobot 75%); dan
- d) Kerugian pihak yang dilayani: signifikan (bobot 75%).

- 2) Nilai Tambahan

Dengan memperhatikan Tabel-5 Matriks Nilai Faktor (Kelompok III, Tingkat Ringan/Sedang) adalah:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Tambahannya} &= (\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 7,5)) \\ &= ((25\% \times 7,5) + (25\% \times 7,5) + (75\% \times 7,5) + (75\% \times 7,5)) \\ &= 15 \end{aligned}$$

- 3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 30 + 15 = 45.

- 4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Sedang-2 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*). Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Sedang-2 berupa Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun.
- b. Pegawai F telah melakukan pelanggaran yaitu mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga merugikan bagi pihak yang dilayani. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 4 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pejabat Pemeriksa telah mempertimbangkan pelanggaran tersebut termasuk dengan tingkat hukuman disiplin berat. Pegawai F telah 6 (enam) kali melakukan pelanggaran yang sama meski hanya satu jenis pelanggaran yang telah dilakukan serta dilakukan dengan latar belakang melakukan pelanggaran Berinisiatif Melakukan. Kerugian berdasarkan pengakuan pihak yang dilayani dikategorikan besar.
- Perhitungan terhadap pelanggaran yang diancam dengan tingkat hukuman disiplin berat dengan menggunakan MPJHD adalah sebagai berikut:

1) Nilai Pokok= 60 (Lihat Tabel-2 Nilai Pokok).

Pada kasus tersebut terdapat 3 (tiga) faktor pembobotan utama dan 1 faktor pembobotan tambahan, yaitu:

- a) Banyaknya jenis pelanggaran: hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama: lebih dari 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 100%);
- c) Latar belakang melakukan pelanggaran: berinisiatif melakukan (bobot 100%); dan
- d) Kerugian pihak yang dilayani: Besar (bobot 100%).

2) Nilai Tambahan

Dengan memperhatikan Tabel-5 Matriks Nilai Faktor (Kelompok III, Tingkat Berat) adalah:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Tambahannya} &= (\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 12,5)) \\ &= ((25\% \times 12,5) + (100\% \times 12,5) + (100\% \times 12,5) + \\ &\quad (100\% \times 12,5)) = 24,375 \end{aligned}$$

- 3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 60 + 40,625 = 100,625.
- 4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-5. (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*). Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-5 berupa Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

3.4. Contoh Kasus Kelompok IV

- a. Pegawai G telah melakukan pelanggaran yaitu tidak bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 3 Angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut berdampak kepada instansi. Pegawai G baru pertama kali melakukan pelanggaran yang sama dan hanya satu pelanggaran yang telah dilakukan serta tidak dapat dibuktikan adanya kesengajaan. Terdapat kerugian Negara senilai Rp10 juta. Yang bersangkutan tidak terbukti menerima uang secara tidak sah.

Perhitungan terhadap pelanggaran yang diancam dengan tingkat hukuman disiplin sedang dengan menggunakan MPJHD adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai Pokoknya = 30 (Lihat Tabel-2 Nilai Pokok).
Pada kasus tersebut terdapat 3 (tiga) faktor pembobotan utama dan 2 (dua) faktor pembobotan tambahan, yaitu:
 - a) Banyaknya jenis pelanggaran: hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
 - b) Frekuensi pelanggaran yang sama: hanya 1 kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 25%);
 - c) Latar belakang melakukan pelanggaran: ketidaksengajaan (bobot 25%);
 - d) Jumlah kerugian negara: < Rp50 juta (bobot 25%); dan
 - e) Jumlah Uang Yang Diterima Secara Tidak Sah/Bukan Menjadi Haknya Yang Diterima : 0 (bobot 0%).

2) Nilai Tambahannya

Dengan memperhatikan Tabel-5 Matriks Nilai Faktor (Kelompok IV, Tingkat Ringan/Sedang) adalah:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Tambahannya} &= (\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 6)) \\ &= ((25\% \times 6) + (25\% \times 6) + (25\% \times 6) + (25\% \times 6) \\ &\quad + (0\% \times 6)) \\ &= 6 \end{aligned}$$

3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 30 + 6 = 6.

4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Sedang-1. (Lihat Tabel-3 Daftar Grade). Mengacu pada grade pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar Grade, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Sedang-1 berupa Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.

b. Pegawai H telah melakukan pelanggaran yaitu menyalahgunakan. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 4 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut diancam dengan tingkat hukuman disiplin berat. Pegawai H telah 6 (enam) kali melakukan pelanggaran yang sama meski hanya satu jenis pelanggaran yang telah dilakukan serta dilakukan dengan latar belakang melakukan pelanggaran berupa Berinisiatif Melakukan Kerugian Negara lebih dari Rp1 miliar. Selain itu yang bersangkutan terbukti menerima uang yang tidak sah sebesar Rp200 juta.

Perhitungan terhadap pelanggaran yang diancam dengan tingkat hukuman disiplin berat dengan menggunakan MPJHD adalah sebagai berikut:

1) Nilai Pokok = 60 (Lihat Tabel-2 Nilai Pokok).

Pada kasus tersebut terdapat 3 (tiga) faktor pembobotan utama dan 2 (dua) faktor pembobotan tambahan, yaitu:

- a) Banyaknya jenis pelanggaran: hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama: lebih dari 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 100%);

- c) Latar belakang melakukan pelanggaran: berinisiatif melakukan (bobot 100%);
- d) Jumlah kerugian negara: lebih dari Rp1 miliar (bobot 100%); dan
- e) Jumlah Uang Yang Diterima Secara Tidak Sah/Bukan Menjadi Haknya Yang Diterima: Rp50 juta < UYDSTS/BMHYD ≤ Rp1 miliar (bobot 75%).

2) Nilai Tambahannya

Dengan memperhatikan Tabel-5 Matriks Nilai Faktor (Kelompok IV, Tingkat Berat) adalah:

$$\begin{aligned} \text{Nilai Tambahan} &= (\sum(\text{bobot pada setiap faktor} \times 10)) \\ &= ((25\% \times 10) + (100\% \times 10) + (100\% \times 10) + (100\% \\ &\quad \times 10) + (75\% \times 10)) \\ &= 40 \end{aligned}$$

3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 60 + 40 = 100.

4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-4. (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-4 berupa Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

4. Aplikasi MPJHD

Dalam rangka memudahkan penghitungan Nilai MPJHD disediakan Aplikasi MPJHD yang dapat diunduh di situs www.itjen.depkeu.go.id.

5. Hal Khusus

5.1. Kondisi Tidak Memungkinkan

Bila Pegawai yang bersangkutan memiliki kondisi yang tidak memungkinkan dijatuhkan hukuman disiplin berdasarkan hasil MPJHD, misalnya seseorang yang tidak memiliki jabatan mendapat hukuman disiplin Pembebasan dari Jabatan, maka jenis hukuman disiplin yang dapat diimplementasikan diusulkan oleh Pejabat Pemeriksa.

5.2. Pelanggaran Pakta Integritas

Pelanggaran terhadap Pakta Integritas khususnya yang menimbulkan potensi kerugian Negara (fraud) dikenakan hukuman disiplin berat.

5.3. Pelanggaran Tindak Pidana

Pelanggaran tindak pidana dikenakan jenis hukuman disiplin Berat-4 yaitu Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS ataupun jenis hukuman disiplin Berat-5 yaitu Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Dikecualikan dari ketentuan ini adalah pelanggaran tindak pidana ringan (TIPIRING).

BAB IV
PENUTUP

Demikian Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia ini ditetapkan sebagai pedoman bagi Pejabat Pemeriksa atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dalam menentukan jenis hukuman disiplin atas pelanggaran yang dilakukan Pegawai. Bagi Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dikenakan hukuman disiplin setimpal dan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan, sehingga dapat memenuhi rasa keadilan.

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

YASONNA H. LAOLY