



PANDUAN **PENEGAKAN** **DISIPLIN PEGAWAI** **NEGERI SIPIL**



**BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KABUPATEN KENDAL
TAHUN 2023**



PENGANTAR

Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Guna mewujudkan tujuan organisasi yang harus segera dibangun dan ditegakkan adalah kedisiplinan pegawainya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Aturan hukum mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak hanya diatur dalam satu peraturan saja akan tetapi tersebar di beberapa peraturan perundang-undangan sehingga untuk mempermudah dalam memahami peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil ini perlu disatukan sehingga mempermudah Pegawai Negeri Sipil dalam mempelajari aturan hukum mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil tersebut. Disamping itu juga tidak adanya buku panduan yang bisa memudahkan Pegawai Negeri Sipil dalam memahami aturan disiplin Pegawai Negeri Sipil serta para atasan langsung dalam menegakkan disiplin Pegawai Negeri Sipil mengakibatkan banyaknya pelanggaran disiplin yang tidak diproses dan ditindaklanjuti sehingga atasan langsung yang mempunyai peran sebagai pengawas tidak bisa berperan sebagaimana mestinya.

Oleh karena itu perlu dibuat kompilasi serta buku panduan penerapan penegakan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang mana dalam aktualisasi ini akan memuat semua bentuk pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil, pejabat yang berwenang menghukum serta tata cara dan alur penjatuhan hukuman disiplin PNS. Dengan disusunnya buku panduan ini, tujuan dan harapannya adalah untuk memudahkan Pegawai Negeri Sipil dalam memahami tentang kewajiban dan larangan serta memberikan petunjuk kepada atasan langsung dalam penerapan penegakan hukuman disiplin dilingkungan kerjanya.

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 Pegawai Negeri Sipil harus berusaha memahami peraturan tersebut agar dapat menjadikannya sebagai pedoman dalam melaksanakan disiplin Pegawai Negeri Sipil. Buku panduan ini merupakan panduan dinamis yang senantiasa dapat diperbaiki, diperbaharui dan dimutakhirkan sesuai dengan perubahan kebijakan dan peraturan perundang-undangan.

Kendal, Juli 2023
Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

.....
Pembina
NIP.



DAFTAR ISI

A. Prinsip Dasar 5

B. Dasar Hukum 6

C. Pengertian 7

D. Kewajiban dan Larangan 9

E. Perijinan dan Pelaporan Perkawinan-Perceraian 14

F. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin 18

G. Jenis Pelanggaran dan Hukuman 21

H. Pejabat Yang Berwenang Menghukum 24

I. Pejabat Lain Yang Setara dan Pejatuhan Hukdis oleh PyBM 29

J. Tata cara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan,
dan penyampaian keputusan hukuman disiplin 31

K. Berlakunya Hukuman Disiplin 40

L. Hapusnya kewajiban menjalani hukuman disiplin dan
hak-hak Kepegawaian 41

M. Penghentian Pembayaran Gaji 43

N. Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin 45

O. Pelanggaran Kewajiban Masuk Kerja dan
Tidak Menaati Ketentuan Jam Kerja 46

P. Ketentuan Lain-lain 48

Q. Ketentuan Penutup 49

R. Contoh-contoh Kasus Pelanggaran Disiplin 51

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



BKPP
Kabupaten
Kendal

PRINSIP DASAR DAN DASAR HUKUM





PRINSIP DASAR

Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

- 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). Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS

- a. **Disiplin PNS** adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
- b. Yang **bertanggung jawab** terhadap disiplin PNS adalah **Atasan Langsung masing-masing**.
- c. Pelanggaran disiplin PNS **bukan Delik Aduan**, oleh karena itu setiap atasan langsung **mengetahui/mendapat informasi** tentang **dugaan pelanggaran disiplin** yang dilakukan bawahannya, maka **atasan langsung** tersebut **wajib menindaklanjuti**.
- d. **Atasan langsung** yang telah **mengetahui pelanggaran disiplin** yang dilakukan bawahannya, **tetapi tidak memanggil, memeriksa, menghukum atau tidak melaporkan** kepada atasannya, **maka atasan langsung tersebut juga dijatuhi hukuman disiplin** yang **lebih berat** dengan hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran.
- e. **Pelanggaran disiplin yaitu seluruh tindakan/perbuatan yang bersifat negatif** karena bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi masyarakat, maupun yang berlaku bagi PNS, baik itu yang berkaitan dengan kedinasan maupun yang tidak berkaitan dengan kedinasan, sehingga termasuk melanggar kewajiban dan/atau larangan.
- f. **PP disiplin PNS juga berlaku untuk CPNS.**



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.
7. Peraturan Bupati Kendal Nomor 66 Tahun 2022 tentang Tata Cara Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal.
8. Surat Edaran Bupati Kendal Nomor : 600/0158/BKPP tanggal 18 April 2023 tentang Penegakan Disiplin Terhadap Pelanggaran Kewajiban Menaati Ketentuan Jam Kerja Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kendal.



PENGERTIAN

1. **Pegawai Negeri Sipil (PNS)** : warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. **Pejabat Pembina Kepegawaian** : pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. **Pejabat yang Berwenang Menghukum (PyBM)** : 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.
4. **Disiplin Pegawai Negeri Sipil** : kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
5. **Masuk Kerja** : keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor.
6. **Pelanggaran Disiplin** : 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.
 - **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.
 - **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.
 - **Perbuatan** adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.
7. **Hukuman Disiplin** : hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
8. **Upaya Administratif** : prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.
9. **Unit Kerja** : satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
10. **Dampak Negatif** : dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik, dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas unit kerja, instansi, dan/atau pemerintah/Negara.

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga
melayani
bangsa



BKPP
Kabupaten
Kendal

KEWAJIBAN DAN LARANGAN





KEWAJIBAN

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. KEWAJIBAN (17)

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



LARANGAN

2. LARANGAN (14)

- 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 kedisiplinan 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 kedisiplinan.
- 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.
- 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.
 - 7). memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**# bangga
melayani
bangsa**



BKPP
Kabupaten
Kendal

PERIZINAN DAN PELAPORAN (PERKAWINAN-PERCERAIAN)





PERIZINAN DAN PELAPORAN PERKAWINAN-PERCERAIAN

Ijin perkawinan dan perceraian PNS diberikan oleh Bupati Kendal dan didelegasikan wewenangnya kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal yang ditetapkan dengan Keputusan Sekretaris Daerah Kabupaten Kendal.

1. PERKAWINAN

- a. PNS wanita tidak diijinkan menjadi istri ke kedua/ketiga/keempat.
- b. PNS pria yang akan beristri lebih dari 1 wajib menyampaikan surat permintaan ijin ke Pejabat yang berwenang dengan mencantumkan alasan yang mendasarinya. Bila diperlukan dapat pula meminta keterangan tambahan dari istri PNS yang mengajukan.
- c. Ijin beristri lebih dari 1 dapat disetujui, apabila:
 - 1). Tidak bertentangan dengan ajaran agama/ kepercayaan yang dianut PNS.
 - 2). Memenuhi salah satu syarat alternatif dan seluruh syarat kumulatif.
 - 3). Tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangan.
 - 4). Alasan yang disampaikan tidak bertentangan dengan akal sehat.
 - 5). Tidak terdapat indikasi mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan (dinyatakan dalam surat keterangan atasan langsung PNS ybs, min. pejabat pengawas/ eselon IV).

Syarat alternatif poin c.2 yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah, antara lain:

- 1). Istri menderita penyakit jasmani/ rohani yang sulit disembuhkan sehingga tidak dapat memenuhi kewajiban sebagai istri.
- 2). Istri cacat badan atau mendapat penyakit yang tidak dapat disembuhkan dan menderita penyakit badan menyeluruh yang sulit disembuhkan.
- 3). Istri tidak dapat melahirkan keturunan setelah menikah min. 10 tahun.

Syarat kumulatif poin c.2, antara lain:

- 1). Persetujuan tertulis dari istri/ istri-istri (disahkan atasan PNS, min. Pejabat Pengawas/ eselon IV).
- 2). PNS ybs memiliki penghasilan cukup membiayai lebih dari 1 istri dan anak-anaknya (dibuktikan dengan surat keterangan PPh Pasal 21/ Pajak Penghasilan).
- 3). Surat pernyataan/ jaminan PNS yang menyatakan bahwa ybs menjamin berlaku adil kepada istri dan anak-anaknya.

2. PERCERAIAN

- a. **PNS yang berkedudukan sebagai penggugat (akan melakukan perceraian) wajib memperoleh ijin dulu dari pejabat yang berwenang** melalui saluran hirarki dengan mengajukan surat permintaan ijin secara tertulis dengan mencantumkan alasan yang mendasari.
- b. Perceraian dapat dilakukan apabila ada alasan yang sah, sebagai berikut:
 1. Salah satu pihak berbuat zinah.
 2. Salah satu pihak menjadi pemabok, pemadat, atau penjudi yang sulit disembuhkan.
 3. Salah satu pihak meninggalkan pihak lain selama 2 (dua) tahun berturut-turut tanpa ijin pihak lain dan tanpa alasan yang sah atau karena hal lain diluar kemampuan/kemauannya.

- 4. Salah satu pihak dihukum penjara 5 tahun atau lebih secara terus menerus setelah perkawinan berlangsung.
 - 5. Salah satu pihak melakukan KDRT atau penganiayaan berat yang membahayakan pihak lain.
 - 6. Antara suami istri terus menerus terjadi perselisihan dan pertengkaran sehingga tidak lagi ada harapan untuk hidup bersama secara rukun.
- c. Perijinan perceraian diberikan bila:
- 1. Tidak bertentangan dengan ajaran agama/kepercayaan PNS ybs.
 - 2. Memenuhi salah satu alasan di poin b.
 - 3. Tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundangan.
 - 4. Alasan yang dikemukakan tidak bertentangan dengan akal sehat.
- d. **PNS yang berkedudukan sebagai tergugat wajib mendapat surat keterangan dari Pejabat yang berwenang** dengan memberitahukan secara tertulis adanya gugatan suami/istri (maks. 6 hari kerja setelah menerima gugatan perceraian) melalui saluran hirarki.
- e. Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Pasal 41 disebutkan bahwa PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil **dijatuhi salah satu jenis Hukuman Disiplin tingkat berat.**

3. PELAPORAN

- a. Perkawinan pertama atau perkawinan selanjutnya setelah menjadi duda/ janda wajib diberitahukan tertulis kepada Pejabat yang berwenang (secara hierarki), maksimal 1 tahun setelah perkawinan berlangsung.
- b. Pelaporan perceraian kepada Pejabat yang berwenang melalui saluran hierarki maks. 1 bulan terhitung dari tanggal perceraian. Apabila, tidak melaporkan perceraian maka dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat berat.

4. PEMBAGIAN GAJI

- a. **Perceraian yang terjadi karena PNS pria**, maka wajib menyerahkan sebagian gajinya untuk mantan istri dan anaknya dengan rincian:

Apabila Anak	Pembagian Gaji
Mengikuti mantan istri	⅓ gaji untuk PNS
	⅓ gaji untuk mantan istri
	⅓ gaji untuk anak (diberikan ke mantan istri)
Mengikuti PNS	⅓ gaji untuk PNS
	⅓ gaji untuk mantan istri
	⅓ gaji untuk anak (diberikan ke PNS)
Sebagian anak ikut PNS dan sebagian lainnya ikut mantan istri	Dibagi menurut jumlah anak yang diberikan ke PNS dan mantan istri
Tidak mempunyai anak	½ gaji untuk mantan istri

- b. Pembagian gaji tidak diberikan ke mantan istri bila perceraian disebabkan karena istri:
 - 1). Berzinah.
 - 2). Melakukan KDRT/ penganiayaan berat.
 - 3). Menjadi pemabok, pemadat atau penjudi.
 - 4). Meninggalkan suami 2 tahun berturut tanpa ijin suami/ alasan sah.

- c. **Perceraian terjadi atas kehendak mantan istri**, maka mantan istri tidak berhak atas gaji PNS, kecuali ditentukan lain berdasarkan ketentuan peraturan perundangan bila istri mengajukan cerai karena dimadu atau karena suami melakukan poin b.1 s.d poin b.4.
- d. Pembayaran gaji untuk anak dihentikan apabila memenuhi salah 1 kondisi:
 - 1). Anak berusia 21 tahun.
 - 2). Anak kawin.
 - 3). Anak mempunyai penghasilan sendiri.
- e. Pembayaran gaji untuk anak diberikan sampai usia 25 tahun bila memenuhi seluruh kondisi:
 - 1). Anak masih menempuh pendidikan (dibuktikan dengan surat keterangan yang ditanda tangani pimpinan instansi pendidikan).
 - 2). Anak belum kawin.
 - 3). Anak belum mempunyai penghasilan sendiri.
- f. Bila PNS menceraikan istrinya dan menikah lagi kedua/ ketiga/ keempat kalinya dengan wanita lain lalu menceraikannya lagi, maka mantan istri berhak:

Apabila Anak	Pembagian Gaji
Mengikuti mantan istri	$\frac{2}{3}$ gaji
Mengikuti PNS	$\frac{1}{3}$ gaji
Sebagian anak ikut PNS dan sebagian lainnya ikut mantan istri	$\frac{1}{2}$ gaji untuk anak dibagi menurut jumlah anak
Tidak mempunyai anak	$\frac{1}{2}$ gaji

- g. Pemotongan gaji PNS yang menjadi hak mantan istri dan anak-anaknya dilakukan Bendahara yang mengurus gaji pada Perangkat Daerah PNS yang bersangkutan, berdasarkan akta cerai dan surat perintah kepala perangkat daerah.

5. HIDUP BERSAMA DILUAR IKATAN PERKAWINAN SAH

PNS dilarang hidup bersama diluar ikatan perkawinan sah seolah-olah merupakan suatu rumah tangga.

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



BKPP
Kabupaten
Kendal

TINGKAT DAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN





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

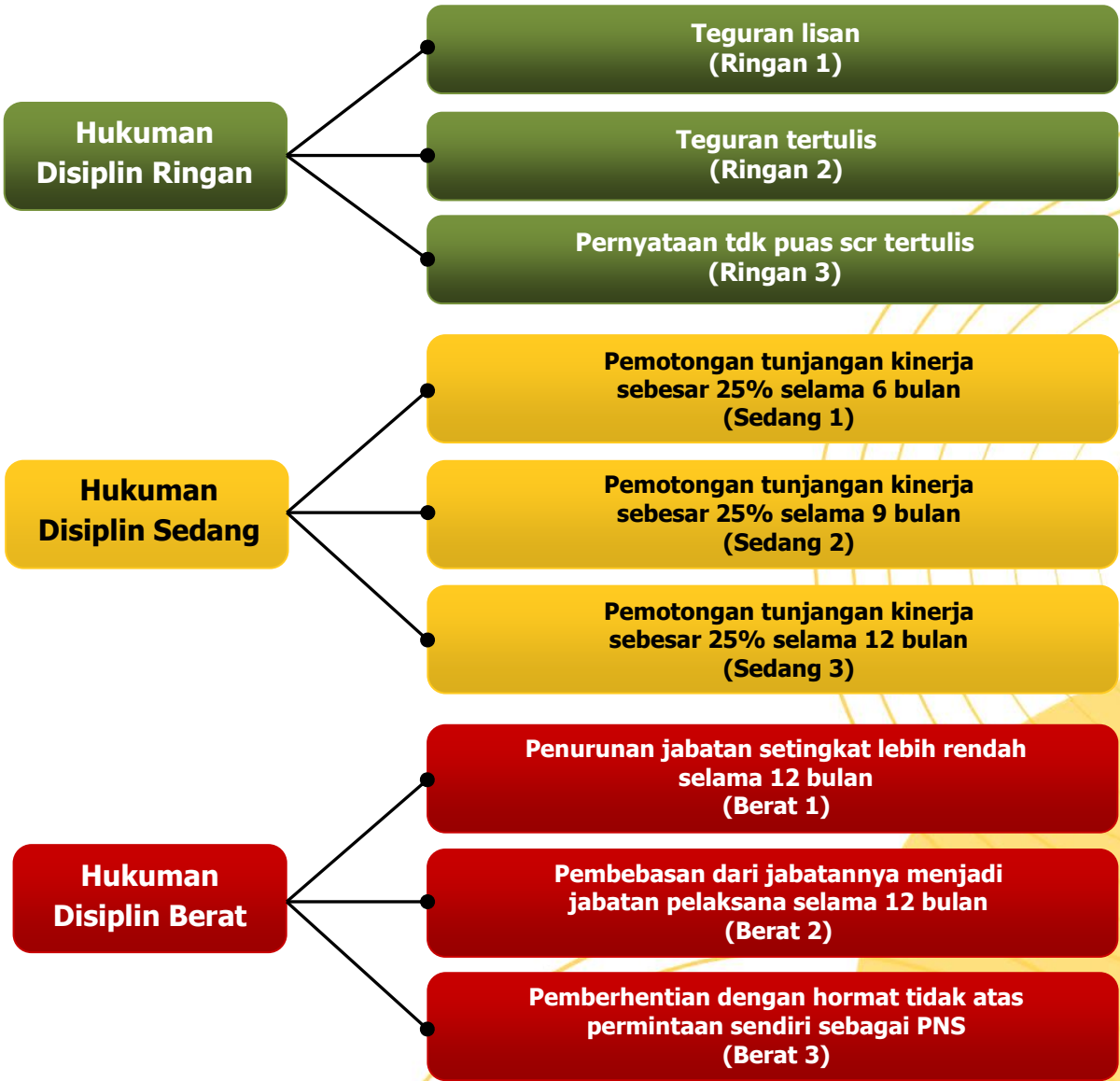
→ **Contoh Pelanggaran Disiplin yang Dilakukan di Dalam Jam Kerja**

Sdr. 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 dijatuhi hukuman disiplin.

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

Sdr. Stefano, 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 dijatuhi hukuman disiplin.

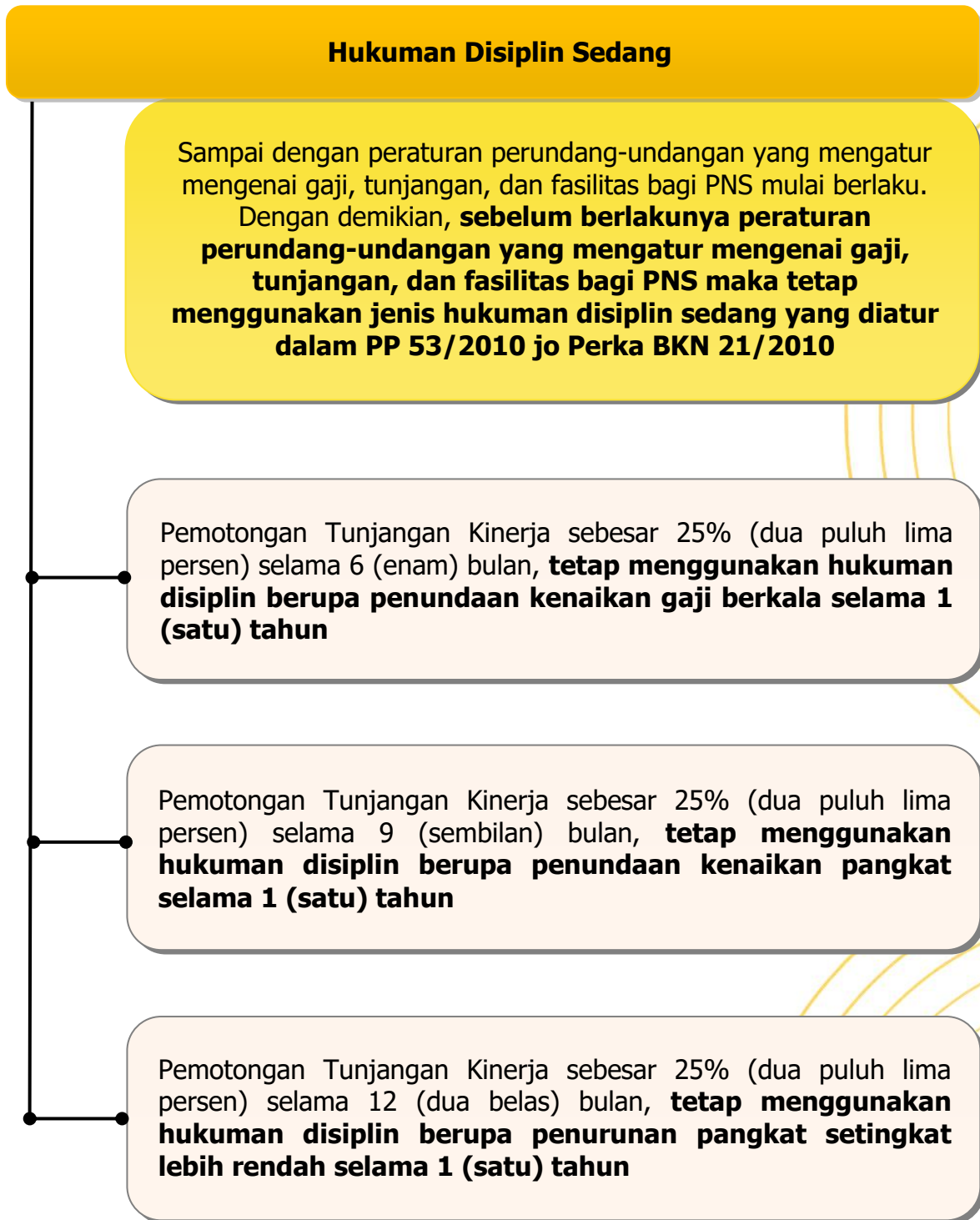
Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin :



Penjelasan Tingkat dan Jenis Pelanggaran Disiplin :



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





JENIS PELANGGARAN DAN HUKUMAN

PELANGGARAN ATAS KEWAJIBAN

NO	KEWAJIBAN YANG DILANGGAR	JENIS HUKUMAN YG DITERIMA BERDASARKAN DAMPAK		
		RINGAN	SEDANG	BERAT
1	Melaksanakan kebijakan yg ditetapkan Pejabat Pemerintah yg berwenang	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
2	Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
3	Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
4	Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
5	Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
6	Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
7	Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
8	Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja	<ul style="list-style-type: none">• Teguran Lisan Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 3 hari kerja dalam 1 tahun• Teguran Tertulis Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 4-6 hari kerja dalam 1 tahun• Pernyataan tdk puas scr tertulis Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 7-10 hari kerja dalam 1 tahun	<ul style="list-style-type: none">• Pemotongan Tukin 25% selama 6 bulan Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 11-13 hari kerja dalam 1 tahun• Pemotongan Tukin 25% selama 9 bulan Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 14-16 hari kerja dalam 1 tahun• Pemotongan Tukin 25% selama 12 bulan Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 17-20 hari kerja dalam 1 tahun	<ul style="list-style-type: none">• Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 bulan Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 21-24 hari kerja dalam 1 tahun• Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 bulan Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 25-27 hari kerja dalam 1 tahun• PDHTAPS sebagai PNS Tdk masuk kerja tanpa alasan sah kumulatif 28 hari kerja atau lebih 10 hari kerja terus menerus dalam 1 tahun

NO	KEWAJIBAN YANG DILANGGAR	JENIS HUKUMAN YG DITERIMA BERDASARKAN DAMPAK		
		RINGAN	SEDANG	BERAT
9	Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	-
10	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	-
11	Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa	-	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja dan/atau instansi	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau Negara
12	Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS	-	Apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah	-
13	Menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji Jabatan	-	Apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah	-
14	Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara	-	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
15	Melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan	-	Yang dilakukan pejabat administrator dan pejabat fungsional	Yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya
16	Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah	-	-	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja, Instansi dan/atau negara
17	Menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya kecuali dari penghasilan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan	-	-	Tanpa batas minimal dan tanpa alasan apapun

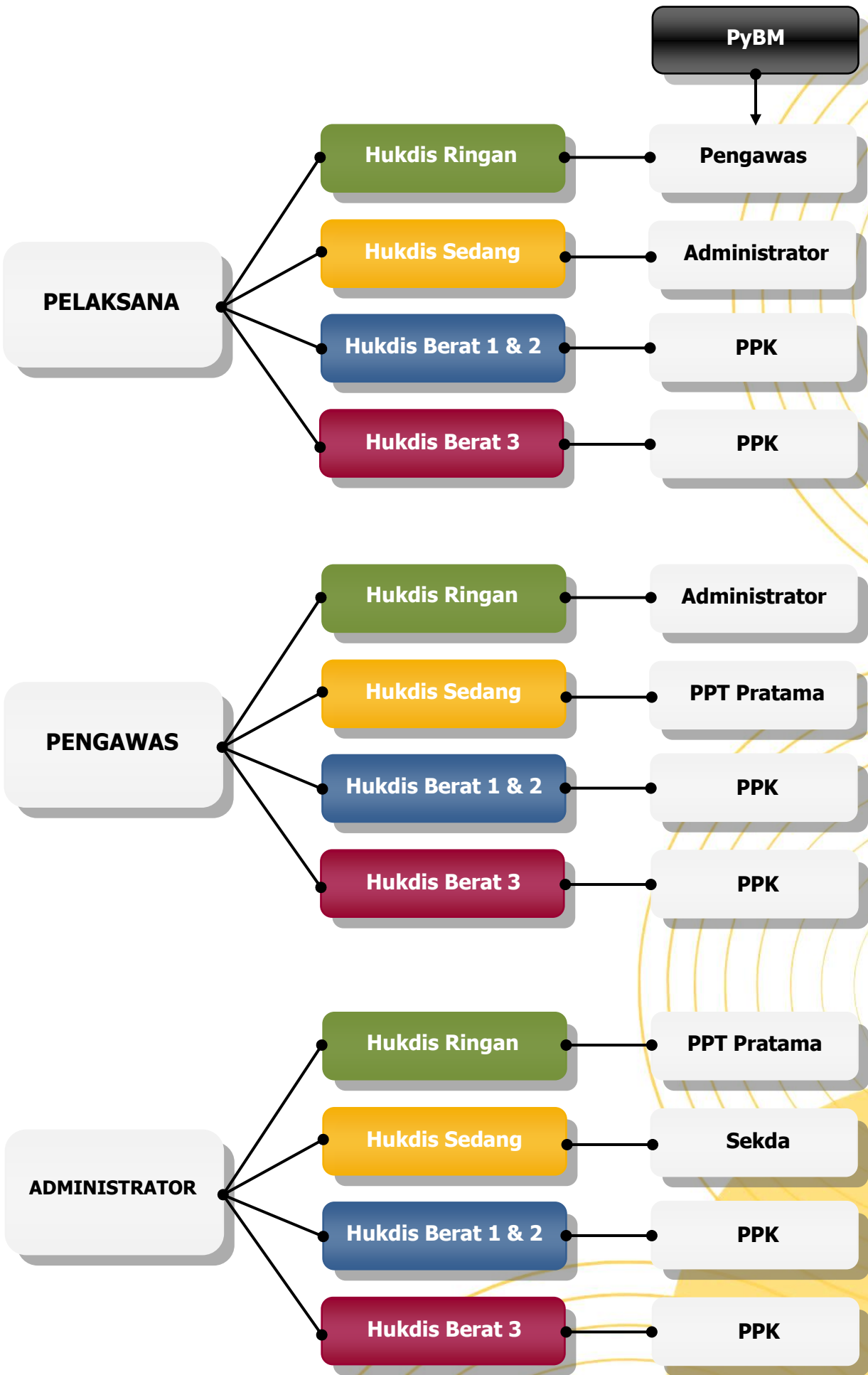
PELANGGARAN ATAS LARANGAN

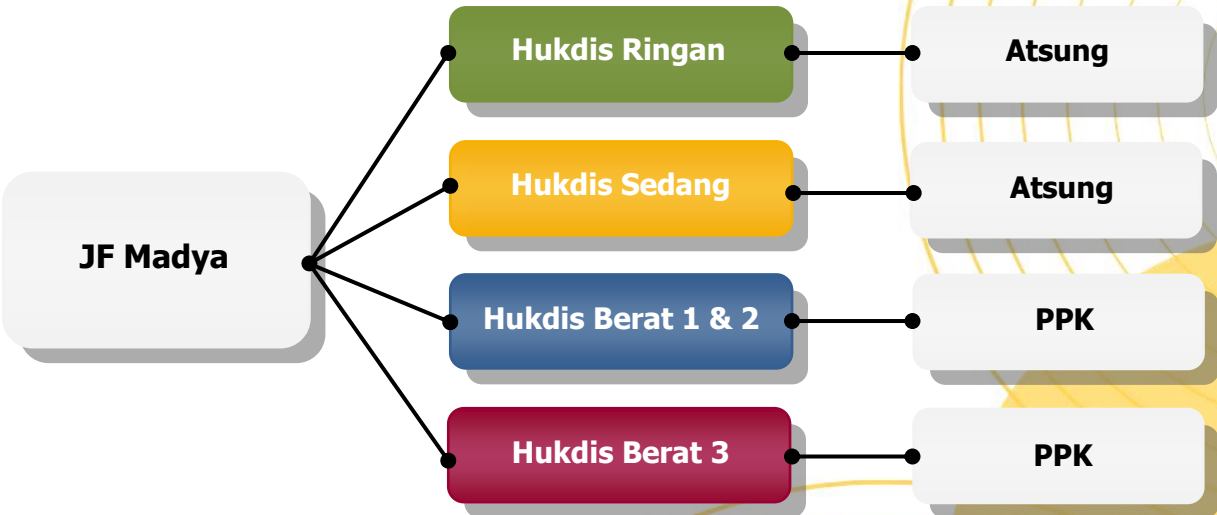
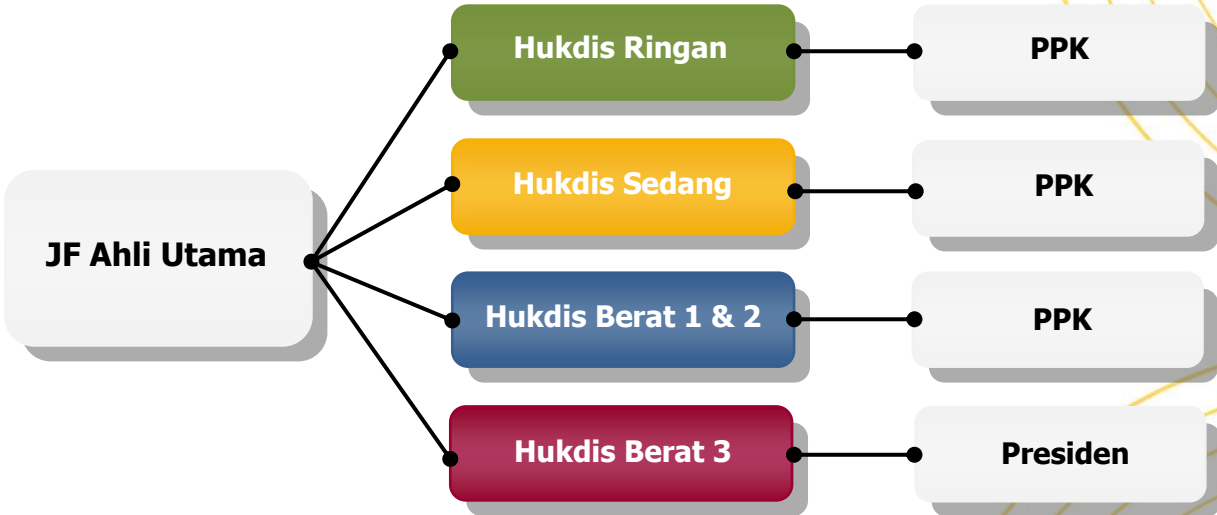
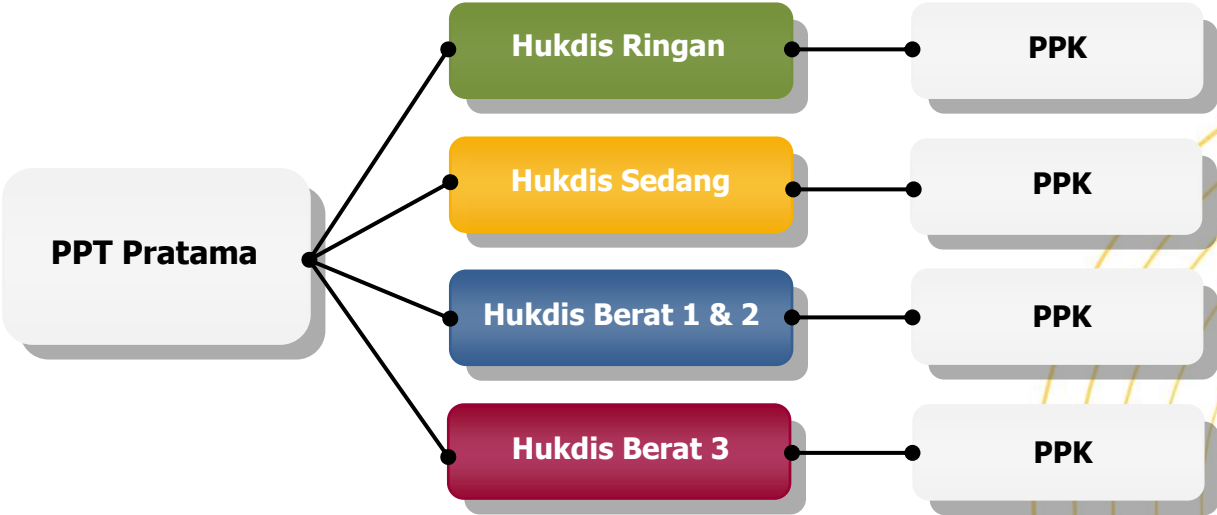
NO	LARANGAN YANG DILANGGAR	JENIS HUKUMAN YG DITERIMA BERDASARKAN DAMPAK		
		Ringan	Sedang	Berat
1	Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
2	Melakukan pungutan di luar ketentuan	-	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja dan/atau instansi	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara
3	Melakukan kegiatan yang merugikan negara	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	-
4	Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	-
5	Melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yg dapat mengakibatkan kerugian bagi yg dilayani		Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	

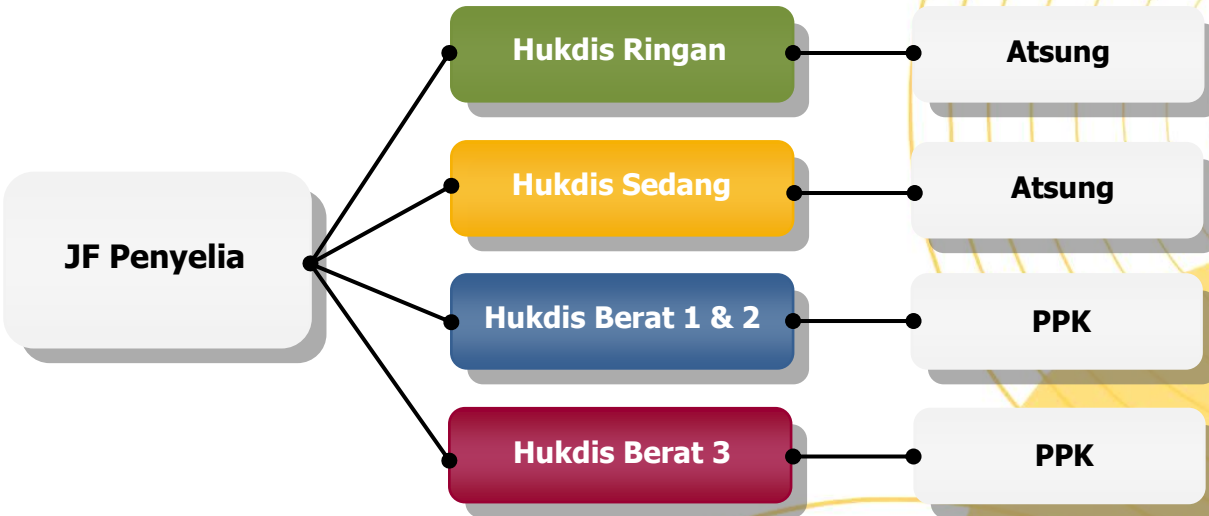
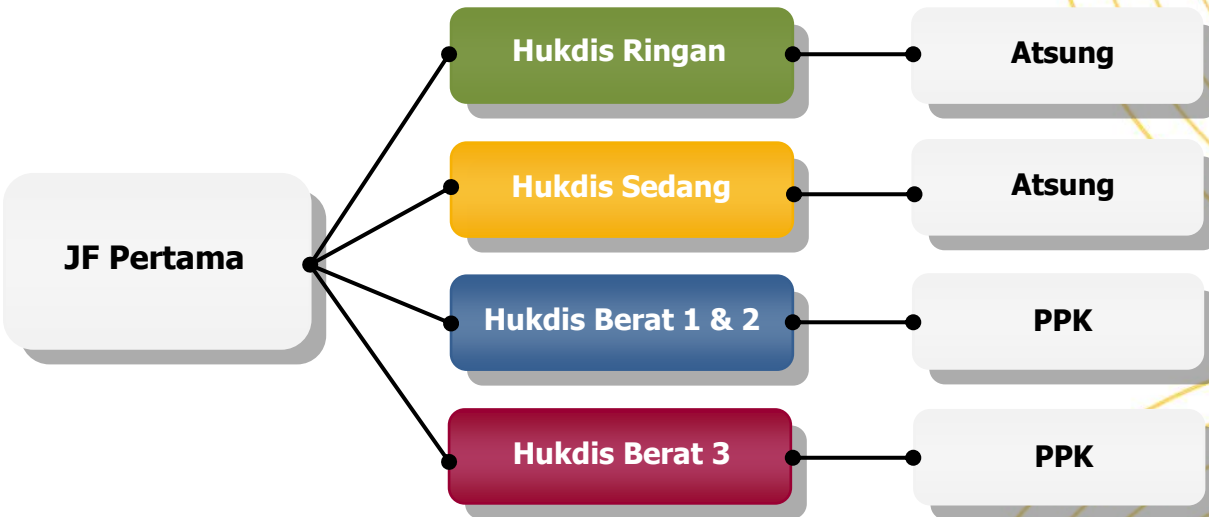
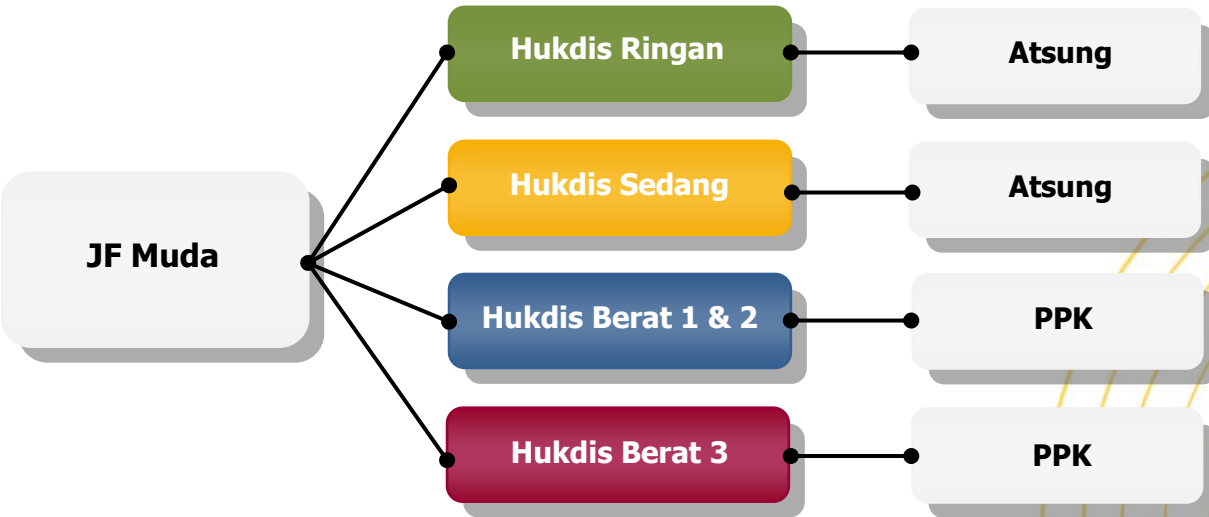
NO	LARANGAN YANG DILANGGAR	JENIS HUKUMAN YG DITERIMA BERDASARKAN DAMPAK		
		Ringan	Sedang	Berat
6	Menghalangi berjalannya tugas kedinasan	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi ybs	-
7	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, DPR, DPD, atau DPRD dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS	-	Terbukti menjadi peserta kampanye dg menggunakan atribut partai/PNS	-
8	Menyalahgunakan wewenang	-	-	✓ dijatuhi hudis berat
9	Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan	-	-	✓ dijatuhi hudis berat
10	Menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin/ ditugaskan PPK	-	-	✓ dijatuhi hudis berat
11	Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan PPK	-	-	✓ dijatuhi hudis berat
12	Menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan=	-	-	✓ dijatuhi hudis berat
13	Meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan	-	-	✓ dijatuhi hudis berat
14	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau 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 KTP atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan	- - - - -	- - - - -	dijatuhi hudis berat ✓ ✓ ✓ ✓ ✓

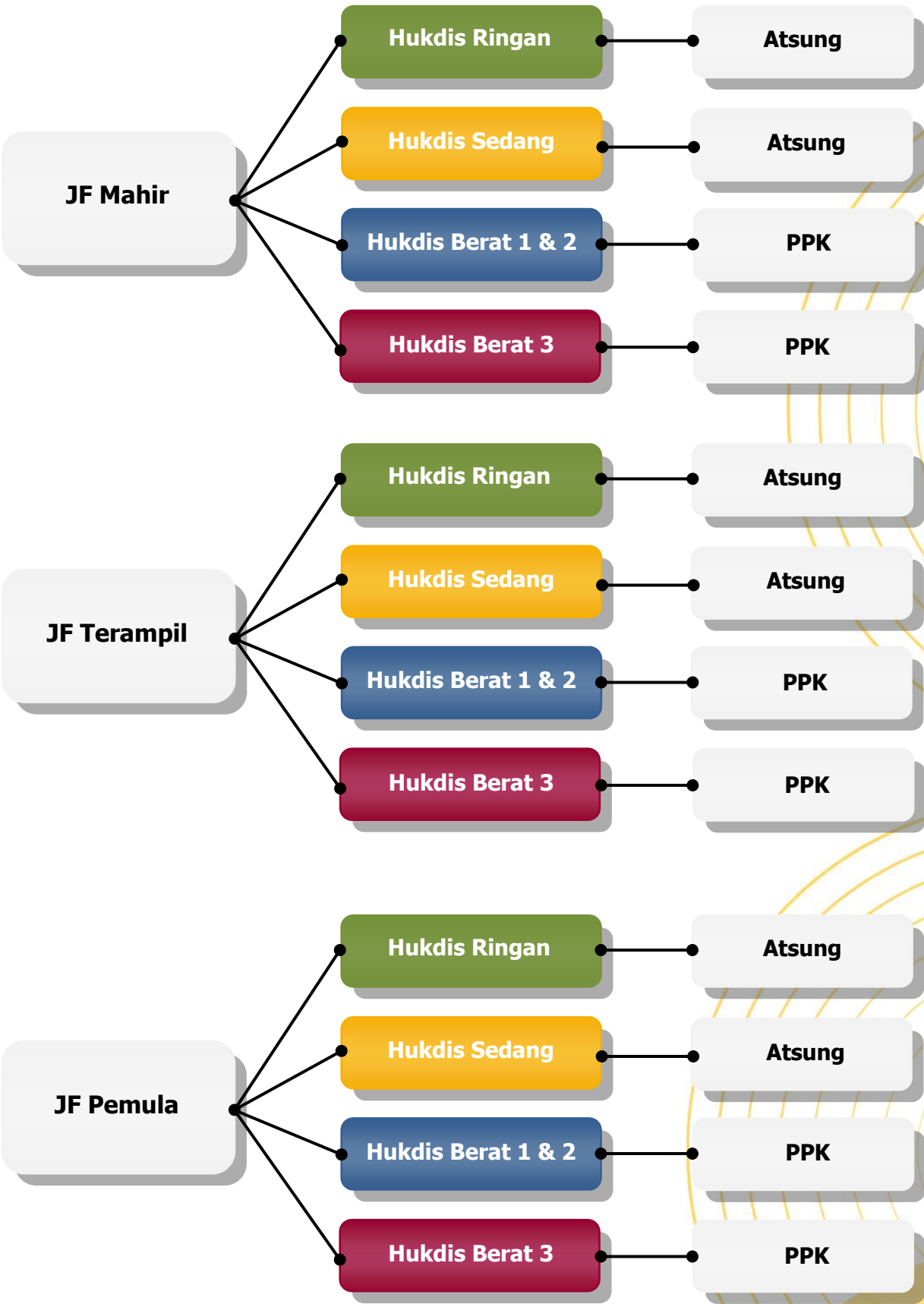


PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM (PyBM)









KETERANGAN
PPK : Pejabat Pembina Kepegawaian (Bupati Kendal)
PPT Pratama : Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
Atsung : Atasan Langsung

TABEL PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM

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



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 :

NO	JABATAN	SETARA
1	Rektor dan Dekan (PT negeri)	Pejabat Pimpinan Tinggi Madya
2	Direktur rumah sakit	Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama
3	Direktur akademi	Pejabat Administrator
4	Kepala pusat kesehatan masyarakat	Pejabat Pengawas
5	Kepala sekolah	Pejabat Pengawas
6	Kepala sanggar kegiatan belajar	Pejabat Pengawas



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, maka :
 - 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.
- c. Dalam hal **tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum**, maka :
 - 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.

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



BKPP
Kabupaten
Kendal

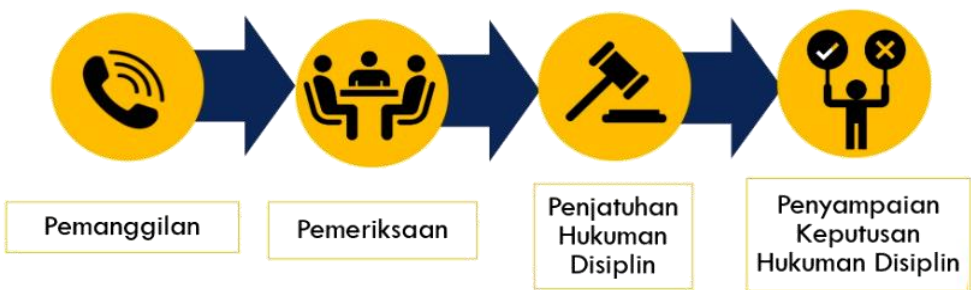
TATA CARA PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN DAN PENYAMPAIAN HUKUMAN DISIPLIN





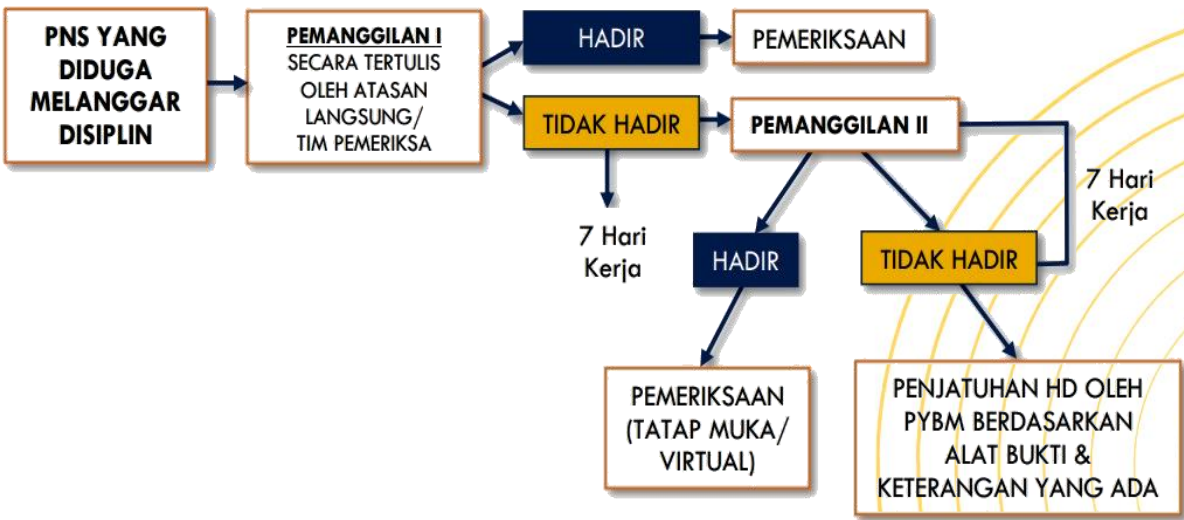
TATA CARA PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN DAN PENYAMPAIAN HUKUMAN DISIPLIN

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



1. PEMANGGILAN

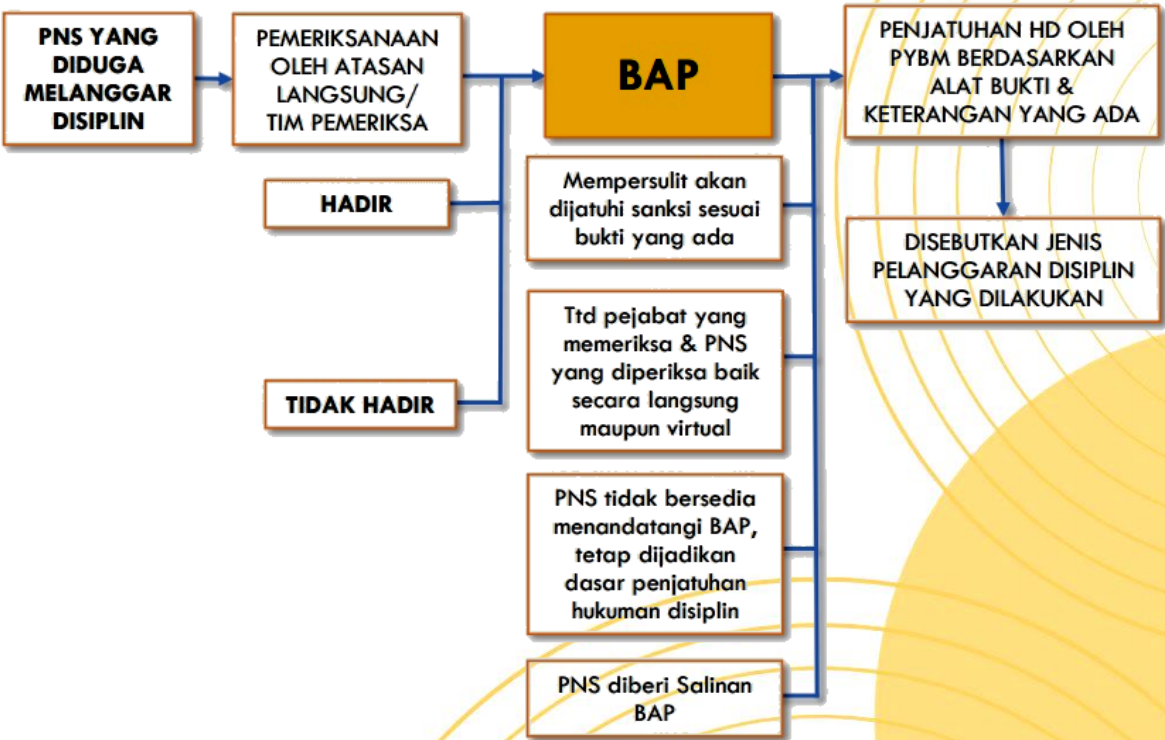
- a. PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, **dipanggil secara tertulis** untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa;
- b. Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan **paling lambat 7 (tujuh) hari kerja** sebelum tanggal pemeriksaan;
- c. 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;
- d. 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.**



2. PEMERIKSAAN

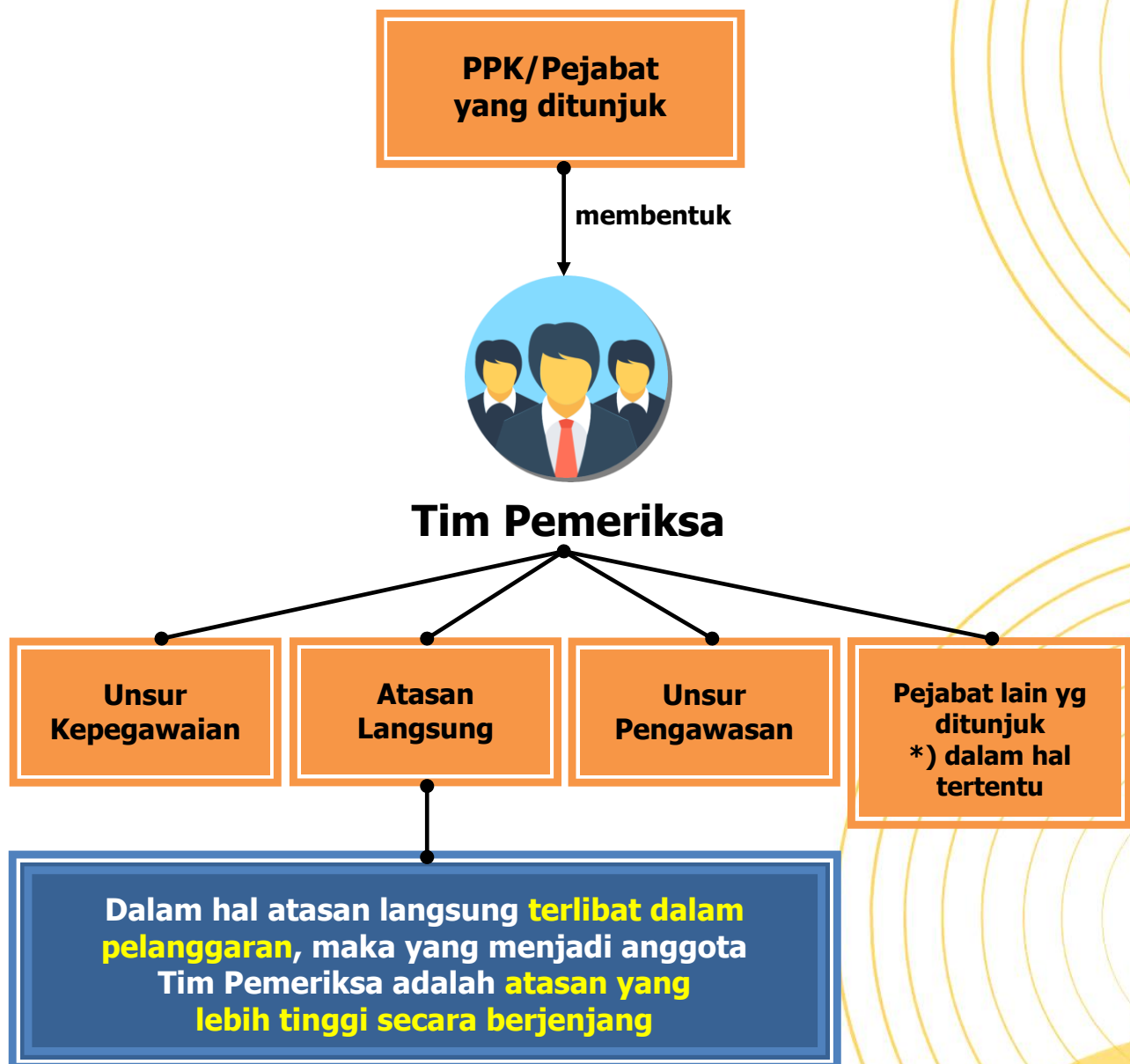
- a. Pemeriksaan dilakukan untuk mengetahui kebenaran pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS, serta untuk mengetahui faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin;
- b. **Yang bertanggung jawab terhadap disiplin PNS adalah Atasan Langsung masing masing;**
- c. Setiap atasan langsung mengetahui/mendapat informasi tentang dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukannya, maka atasan langsung tersebut **wajib menindaklanjuti**. Apabila **tidak memanggil, memeriksa, menghukum atau tidak melaporkan hasil pemeriksaan** maka **dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat** dari PNS yang melakukan pelanggaran;

- d. Dalam menentukan tanggal pemeriksaan, atasan langsung dan/atau tim pemeriksa harus **memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya Surat Panggilan**;
- e. Sebelum dilakukan pemeriksaan, **atasan langsung dan/atau tim pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama setiap laporan atau seluruh bahan mengenai pelanggaran disiplin** yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan;
- f. Pemeriksaan pelanggaran disiplin **dilakukan secara tertutup** melalui tatap muka langsung maupun secara virtual;
- g. **PNS yang diperiksa wajib menjawab segala pertanyaan** yang diajukan oleh atasan langsungnya atau tim pemeriksa;
- h. **Apabila PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan**, maka hal tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan dan **menjadi faktor yang memberatkan** untuk bahan penjatuhan hukuman disiplin;
- i. **Berita acara pemeriksaan digunakan sebagai dasar keputusan hukuman disiplin yang harus menyebutkan pelanggaran disiplin** yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan;
- j. Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:
 - atasan langsung yang bersangkutan, maka **atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin**; atau
 - pejabat yang lebih tinggi, maka **atasan langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai Berita Acara Pemeriksaan dan Laporan Hasil Pemeriksaan**.
- k. 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;
- l. **Berita acara pemeriksaan yang tidak ditandatangani oleh PNS yang diperiksa, tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin**;
- m. PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan Pelanggaran Disiplin atau sedang mengajukan Upaya Administratif, **tidak dapat disetujui untuk pindah instansi**.



3. TIM PEMERIKSA

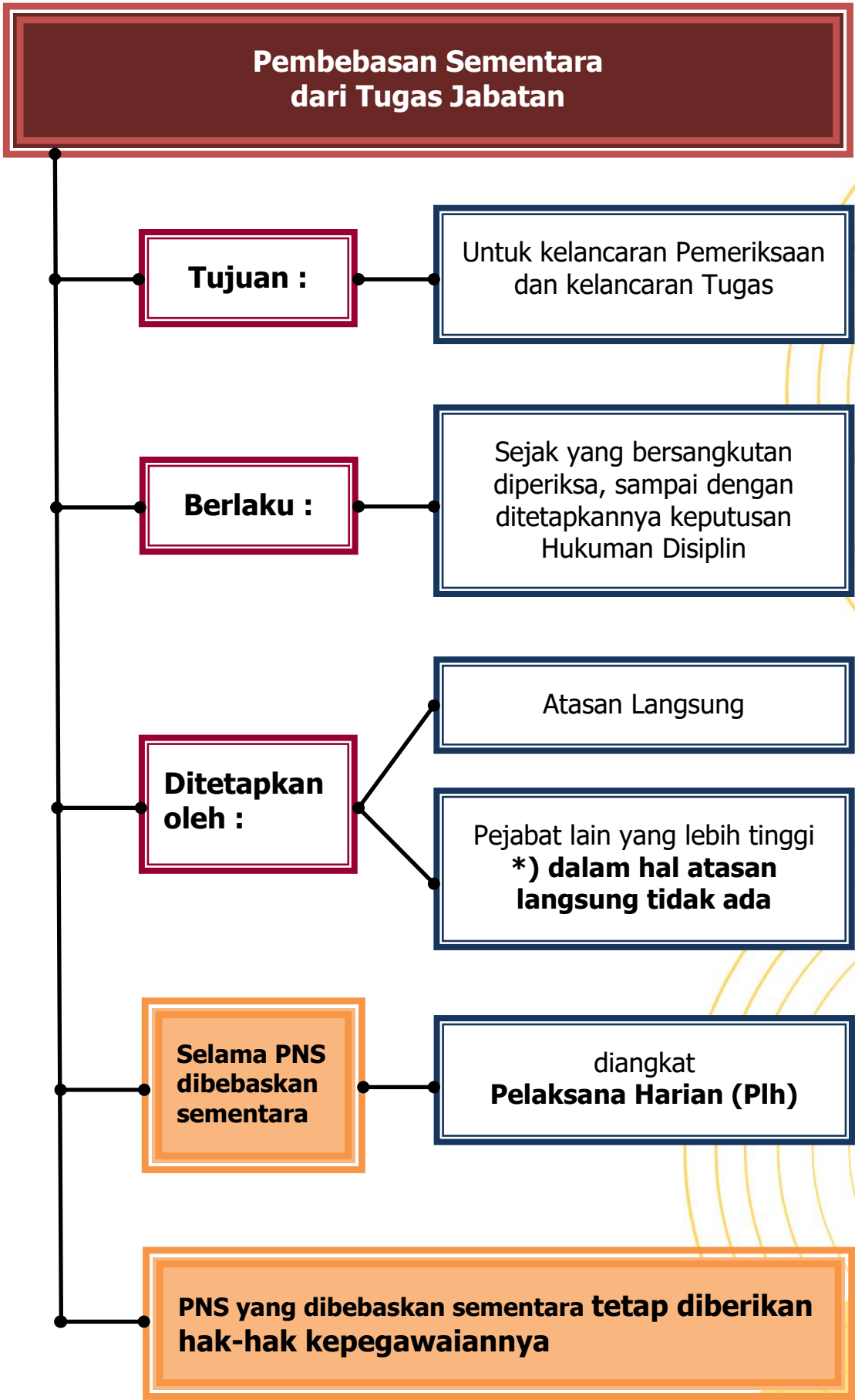
- Tim pemeriksa **dapat dibentuk** dalam hal terdapat pelanggaran disiplin yang **ancaman hukumannya sedang**.
- Tim pemeriksa **wajib dibentuk** dalam hal terdapat pelanggaran disiplin yang **ancaman hukumannya berat**.
- Kewenangan pembentukan tim pemeriksa dilakukan oleh **PPK/Pejabat lain yang ditunjuk**.
- Tim pemeriksa terdiri dari **unsur atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian**. Selain unsur tim pemeriksa dapat melibatkan pejabat lain yang ditunjuk.
- Pejabat yang ditugaskan menjadi **tim pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan PNS yang diperiksa**.



Catatan :

- Pemeriksaan dilakukan **secara tertutup** (tatap muka maupun secara virtual).
- Atasan langsung yang **tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan** terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dijatuhi hukuman disiplin **lebih berat** setelah melalui proses pemeriksaan.
- Atasan langsung yang **tidak melaporkan hasil pemeriksaan** kepada PyBM, dijatuhi hukuman disiplin **lebih berat** setelah melalui proses pemeriksaan.

4. PEMBEBASAN SEMENTARA DARI TUGAS JABATAN



5. PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN



Jika PyBM **tidak menjatuhkan hukdis** maka :

1. Setelah melalui proses pemeriksaan, Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin oleh atasannya.
2. Atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum juga menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Jika PyBM tidak menjatuhkan hukdis sesuai dengan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan PNS maka :

PyBM dijatuhi hukuman disiplin **lebih berat** setelah melalui proses pemeriksaan

CATATAN :**①**

Pelanggaran yang jumlahnya **lebih dari satu jenis**, maka hanya bisa dikenakan satu jenis hukuman disiplin **yang paling berat** sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

②

Pelanggaran yang **dilakukan KEMBALI** oleh PNS yang telah dijatuhi hukuman disiplin sebelumnya, maka dikenai **hukuman disiplin yang sifatnya LEBIH BERAT** daripada hukuman disiplin sebelumnya.

③

Satu pelanggaran hanya dapat dikenai satu kali hukuman disiplin.

④

Pelanggaran yang **terindikasi menimbulkan kerugian Negara**, harus dikoordinasikan oleh **atasan langsung atau tim pemeriksa** dengan **APIP**.

⑤

Pelanggaran yang **terbukti menimbulkan kerugian Negara**, APIP merekomendasikan PPK untuk melaporkan kepada APH.



PELANGGARAN DISIPLIN YANG TERINDIKASI PIDANA

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

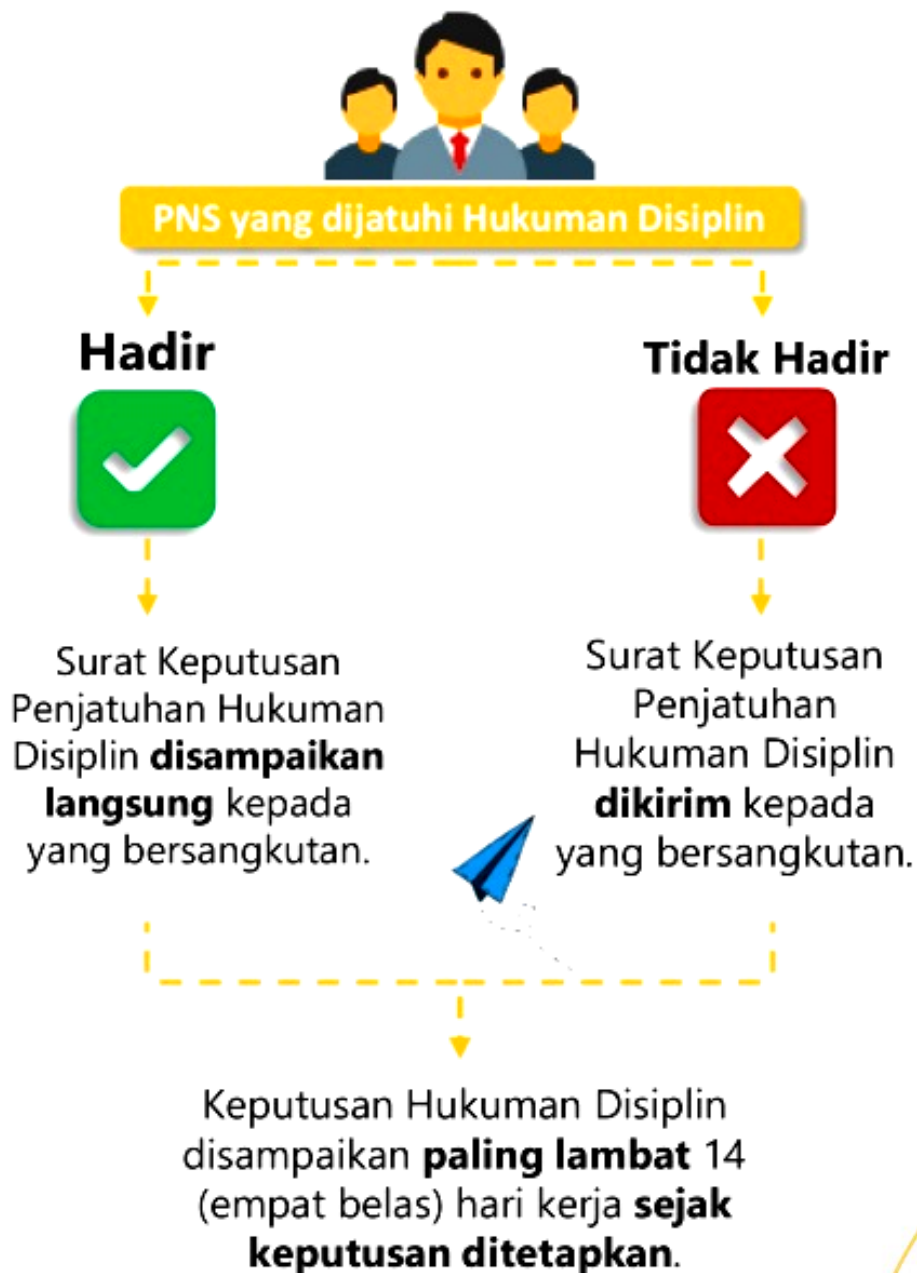
- PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan perbuatan yang dilakukan terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana, tetap dapat dilakukan pemanggilan, pemeriksaan, dan penjatuan hukuman disiplin. Dengan demikian, apabila seorang PNS diduga telah melakukan pelanggaran disiplin 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.
- Dalam hal PNS yang terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana yang **mengakibatkan pemberhentian tidak dengan hormat** menurut peraturan perundang-undangan, maka **proses penjatuan hukuman disiplin menunggu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap**.



PERTIMBANGAN DALAM MENENTUKAN JENIS HUKUMAN

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

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

BerAKHLAK

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga
melayani
bangsa



BKPP
Kabupaten
Kendal

BERLAKUNYA KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN DAN HAPUSNYA KEWAJIBAN MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN





BERLAKUNYA KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

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

①

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.**

②

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

③

Upaya Administratif dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Upaya Administratif. Keputusan hukuman disiplin ringan selesai dijalani sejak Keputusan tersebut berlaku.

④



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;
 - d. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
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 tunjangannya 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. dijatuhi 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.

BerAKHLAK[>]

Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

bangga
melayani
bangsa



BKPP
Kabupaten
Kendal

PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN





PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN HUKDIS

①

Harus didokumentasikan oleh pejabat pengelola kepegawaian di instansi yang bersangkutan

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

②

③

Pendokumentasian keputusan hukuman disiplin termasuk dokumen dalam pemeriksaan **diunggah ke dalam sistem** yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN





PELANGGARAN KEWAJIBAN MASUK KERJA DAN 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.**

CALON PNS

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

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



BKPP
Kabupaten
Kendal

KETENTUAN LAIN-LAIN DAN KETENTUAN PENUTUP





KETENTUAN LAIN-LAIN

1. 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.
2. 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.



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 :

- a. **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.
- b. **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**.

Demikian panduan penegakan disiplin PNS ini dibuat, sehingga bisa dijadikan panduan dalam pelaksanaan tugas dan bermanfaat bagi Aparatur Sipil Negara (ASN).

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif

**#bangga
melayani
bangsa**



BKPP
Kabupaten
Kendal

CONTOH-CONTOH KASUS PELANGGARAN DISIPLIN PNS





CONTOH-CONTOH KASUS PELANGGARAN

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

- a. **Selama 3 (tiga) hari kerja dalam satu tahun berjalan**

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. **Selama 4 (empat) s/d 6 (enam) hari kerja dalam satu tahun berjalan**

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 dikumulatikan, 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) s/d 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 tahun berjalan**

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

2. Contoh pelanggaran **atasan tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi**

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.

3. Contoh pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang dikenai **hukuman disiplin sedang**
 - a. **Selama 11 (sebelas) s/d 13 (tiga belas) hari kerja dlm 1 thn berjalan**
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) s/d 16 (enam belas) hari kerja dalam satu tahun berjalan**
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.
 - c. **Selama 17 (tujuh belas) s/d 20 (dua puluh) hari kerja dalam satu tahun berjalan**
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.
4. Contoh pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang dikenai **hukuman disiplin berat**
 - a. **Selama 21 (dua puluh satu) s/d 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam satu tahun berjalan**
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) s/d 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam satu tahun berjalan**

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 satu tahun berjalan**

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**

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.

5. 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.

6. **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.

7. **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).

8. **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.

9. **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.

10. 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.

11. 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.

12. Contoh Kasus **Penjatuhan Hukuman Disiplin Berdasarkan Faktor dan Dampak yang Ditimbulkan (unit kerjanya)**

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.

13. Contoh Kasus **Penjatuhan Hukuman Disiplin Berdasarkan Faktor dan Dampak yang Ditimbulkan (instansinya)**

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.

14. Contoh Kasus **Penjatuhan Hukuman Disiplin Berdasarkan Faktor dan Dampak yang Ditimbulkan (pemerintah dan negaranya)**

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.

15. Contoh kasus **pertimbangan dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin**

Sdri. Ariana Soedibyo, 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:

- 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.
- 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.

16. 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.

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.

17. Contoh kasus **PNS yang melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama**

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.

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.

18. 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.**

19. 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.

20. 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.

21. **Contoh Kasus Batas Waktu Selesai 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

22. **Contoh kasus 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.

23. **Contoh kasus penghentian pembayaran gaji**

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.

**“DISIPLIN ADALAH KUNCI
KESUKSESAN DALAM MENGHADAPI
TANTANGAN DAN TUNTUTAN YANG ADA
DALAM TUGAS SEORANG PNS”**

**“JANGAN MENUNTUT ORANG LAIN
UNTUK DISIPLIN, KALAU DIRI KITA
SENDIRI TIDAK MAU DISIPLIN”**

**“DISIPLIN ADALAH PONDASI
KEBERHASILAN SETIAP PNS DALAM
MEWUJUDKAN PELAYANAN PUBLIK
YANG BERKUALITAS”**

Penyusun :
HASTUTI, SE, MM
Tahun 2023