



MENTERI KEUANGAN  
REPUBLIK INDONESIA

**SALINAN**

PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 123 TAHUN 2023  
TENTANG  
TATA CARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN  
DAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, serta untuk meningkatkan kedisiplinan, integritas, dan menjaga akuntabilitas Kementerian Keuangan, perlu dilakukan penyesuaian dan simplifikasi regulasi terhadap beberapa ketentuan mengenai petunjuk pelaksanaan pemeriksaan pelanggaran disiplin dan penggunaan metode penentuan jenis hukuman disiplin untuk Penjatuhan Hukuman Disiplin di lingkungan Kementerian Keuangan;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Tata Cara Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin di Lingkungan Kementerian Keuangan;
- Mengingat : 1. Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen

U

- Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
  6. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2020 tentang Kementerian Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 98);
  7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1031) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 141/PMK.01/2022 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 118/PMK.01/2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 954);

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG TATA CARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN DAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan/atau calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan.
2. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
3. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
4. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
5. Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin adalah rangkaian tindakan yang dilakukan oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa dalam rangka membuktikan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh Pegawai serta menentukan rekomendasi hasil pemeriksaan.
6. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
7. Penjatuhan Hukuman Disiplin adalah keputusan berkenaan dengan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin

- yang diberikan kepada Pegawai berdasarkan hasil Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin.
8. Unit Organisasi Kementerian Keuangan yang selanjutnya disebut Unit Organisasi adalah unit Eselon I dan/atau Unit Organisasi non-Eselon yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Keuangan.
  9. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah 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.
  10. Tim Pemeriksa adalah tim yang bersifat temporer (*ad hoc*) yang melakukan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin terhadap Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin.
  11. Atasan Langsung adalah PNS yang karena kedudukannya atau jabatannya membawahi seorang Pegawai atau lebih Pegawai dan berwenang untuk melakukan penilaian kinerja Pegawai bawahannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
  12. Pejabat yang Lebih Tinggi adalah atasan dari Atasan Langsung secara berjenjang.
  13. Unsur Pengawasan adalah pegawai Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan.
  14. Unsur Kepegawaian adalah pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan yang membidangi urusan Sumber Daya Manusia/kepegawaian.
  15. Pejabat Lain yang Ditunjuk adalah pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan yang ditugaskan dalam Tim Pemeriksa.
  16. Pejabat yang Berwenang Menghukum yang selanjutnya disingkat PYBM adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin.
  17. Laporan Hasil Kegiatan adalah Pelanggaran Disiplin yang dibuat oleh Atasan Langsung dan/atau Tim Pemeriksa atas pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin.
  18. Laporan Hasil Pemeriksaan adalah laporan Atasan Langsung kepada PYBM, yang disampaikan secara hierarki melalui Pejabat yang Lebih Tinggi, mengenai kewenangan Penjatuhan Hukuman Disiplin dalam hal Atasan Langsung tidak berwenang untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.
  19. Laporan Hasil Pengawasan Inspektorat Bidang Investigasi yang selanjutnya disebut dengan Laporan IBI adalah laporan pelaksanaan kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh Inspektorat Bidang Investigasi yang memuat rekomendasi Hukuman Disiplin.
  20. Laporan Unit Kepatuhan Internal yang selanjutnya disebut Laporan UKI adalah laporan yang dibuat oleh unit yang menangani kepatuhan internal pada masing-masing Unit Organisasi yang memuat rekomendasi Hukuman Disiplin.
  21. Terperiksa adalah Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin berdasarkan informasi Pelanggaran Disiplin.
  22. Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin yang selanjutnya disingkat MPJHD adalah metode untuk

- menentukan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin yang akan dijatuhkan terhadap Pegawai dengan penilaian menggunakan angka (*scoring*).
23. Dampak Negatif adalah akibat yang diderita oleh unit kerja, instansi, dan/atau pemerintah/negara berupa turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, dan/atau nama baik, mengganggu, dan/atau menghambat kelancaran pelaksanaan tugas dan/atau capaian kinerja.
  24. Tunjangan adalah tunjangan kinerja dan tunjangan lain yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau berdasarkan peraturan perundang-undangan, atau remunerasi lain yang serupa bagi Pegawai yang ditempatkan pada Unit Organisasi non-Eselon yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum di lingkungan Kementerian Keuangan.
  25. Tanda Tangan Elektronik adalah tanda tangan yang terdiri atas informasi elektronik yang dilekatkan, terasosiasi atau terkait dengan Informasi Elektronik lainnya yang digunakan sebagai alat verifikasi dan autentikasi.

#### Pasal 2

Peraturan Menteri ini sebagai pedoman bagi:

- a. Atasan Langsung, Tim Pemeriksa, atau Inspektorat Jenderal dalam melakukan proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan penentuan jenis Hukuman Disiplin;
- b. PYBM dalam melakukan Penjatuhan Hukuman Disiplin berdasarkan penentuan jenis Hukuman Disiplin;
- c. pihak-pihak yang menerbitkan Laporan IBI, Laporan UKI, dan/atau kegiatan pengawasan lain yang menghasilkan rekomendasi jenis Hukuman Disiplin;
- d. Pegawai dalam melaksanakan kewajiban dan menghindari larangan sebagai PNS; dan
- e. pihak-pihak yang melaksanakan tugas pengelolaan dan pengawasan sumber daya manusia/kepegawaian di lingkungan Kementerian Keuangan dalam proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin.

## BAB II PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 3

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai harus melalui proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin.
- (2) Proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimulai sejak diterimanya informasi Pelanggaran Disiplin oleh Atasan Langsung sampai dengan ditetapkannya Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin atau diterbitkannya Laporan Hasil Kegiatan yang menyatakan tidak ditemukan bukti adanya Pelanggaran Disiplin.

- (3) Informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) didasarkan pada:
  - a. rekomendasi Penjatuhan Hukuman Disiplin yang tercantum dalam Laporan IBI yang diterima oleh pimpinan Unit Organisasi Terperiksa;
  - b. rekomendasi Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana tercantum dalam Laporan UKI;
  - c. informasi/laporan ketidakhadiran Pegawai;
  - d. persetujuan unit yang menangani kepatuhan internal atas temuan Informasi Pelanggaran Disiplin yang diterima oleh Atasan Langsung dan didukung bukti yang memadai; dan/atau
  - e. informasi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Rekomendasi Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan/atau huruf b disusun dengan mempertimbangkan MPJHD.
- (5) Berdasarkan rekomendasi Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Atasan Langsung melakukan hal-hal sebagai berikut:
  - a. atas informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan huruf b, Atasan Langsung melakukan pemrosesan lebih lanjut tahapan Pemeriksaan Hukuman Disiplin;
  - b. atas informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, Atasan Langsung menentukan tingkat Hukuman Disiplin dengan mendasarkan pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Disiplin PNS dan/atau hari dan jam kerja Kementerian Keuangan; dan
  - c. atas informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d dan huruf e, Atasan Langsung melakukan verifikasi atas informasi berkenaan untuk menentukan tingkat Hukuman Disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum melakukan Pemeriksaan Hukuman Disiplin.
- (6) Untuk kelancaran pemeriksaan, Pegawai yang berdasarkan rekomendasi Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh Atasan Langsung sejak dimulai proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2).
- (7) Pembebasan sementara dari tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (8) Selama Pegawai dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (6), dilakukan penunjukkan pejabat pelaksana harian atas jabatan Pegawai yang bersangkutan.
- (9) Pegawai yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (6), tetap menaati ketentuan hari dan jam kerja, berkedudukan di wilayah tempat kerja, dan tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 4

- (1) Pegawai yang tidak menaati ketentuan masuk kerja dan tidak menaati ketentuan hari dan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja diberhentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya.
- (2) Penghentian pembayaran gaji bagi Pegawai yang tidak menaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak perlu menunggu keputusan Hukuman Disiplin.
- (3) Pengajuan penghentian pembayaran gaji dilakukan oleh Atasan Langsung kepada pihak yang berwenang paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak Pegawai tidak menaati ketentuan masuk kerja dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Penghentian pembayaran gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Persiapan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

Pasal 5

- (1) Dalam hal informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), berupa Hukuman Disiplin:
  - a. tingkat ringan; atau
  - b. tingkat sedang yang berdasarkan pertimbangan Atasan Langsung dengan memperhatikan kompleksitas Pelanggaran Disiplin tidak diperlukan pembentukan Tim Pemeriksa,  
maka Atasan Langsung menyampaikan rencana Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin secara tertulis kepada Pejabat yang Lebih Tinggi.
- (2) Rencana Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal memuat:
  - a. nama, pangkat, dan jabatan Terperiksa;
  - b. waktu dan tempat pelaksanaan pemeriksaan; dan
  - c. uraian singkat Pelanggaran Disiplin.
- (3) Rencana Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lama:
  - a. 5 (lima) hari kerja untuk pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; atau
  - b. 10 (sepuluh) hari kerja untuk pelanggaran selain atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja,  
terhitung sejak Atasan Langsung menerima informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3).
- (4) Berdasarkan rencana Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pejabat yang Lebih Tinggi menerbitkan surat perintah untuk melakukan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin paling lama:
  - a. 3 (tiga) hari kerja untuk pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; atau

- b. 5 (lima) hari kerja untuk pelanggaran selain atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja,  
terhitung sejak Pejabat yang Lebih Tinggi menerima rencana Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (5) Dalam hal Atasan Langsung terlibat dalam Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh Terperiksa, pimpinan Unit Organisasi Terperiksa menerbitkan surat perintah kepada Pejabat yang Lebih Tinggi yang tidak terlibat dalam Pelanggaran Disiplin berkenaan, untuk melakukan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3).
- (6) Surat perintah untuk melakukan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 6

- (1) Dalam hal berdasarkan informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), berupa Hukuman Disiplin:
- tingkat sedang, yang berdasarkan pertimbangan Atasan Langsung dengan memperhatikan kompleksitas Pelanggaran Disiplin diperlukan pembentukan Tim Pemeriksa; atau
  - tingkat berat,  
maka dibentuk Tim Pemeriksa.
- (2) Dalam membentuk Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Atasan Langsung mengajukan permohonan tertulis kepada pimpinan Unit Organisasi Terperiksa melalui Pejabat yang Lebih Tinggi paling lama:
- 2 (dua) hari kerja untuk pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; atau
  - 7 (tujuh) hari kerja untuk pelanggaran selain atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja,  
sejak Atasan Langsung menerima informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3).
- (3) Pimpinan Unit Organisasi Terperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyampaikan permohonan pembentukan Tim Pemeriksa kepada Inspektur Jenderal paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah menerima permohonan tertulis dari Atasan Langsung melalui Pejabat yang Lebih Tinggi.
- (4) Permohonan tertulis pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (2), minimal memuat:
- deskripsi perbuatan Pelanggaran Disiplin;
  - ketentuan yang dilanggar;
  - rekomendasi Hukuman Disiplin;
  - usulan keanggotaan Tim Pemeriksa dari unsur Atasan Langsung, Unsur Kepegawaian, dan/atau Pejabat Lain yang Ditunjuk;

- e. informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) dan/atau bukti-bukti pendukung; dan
  - f. menyertakan Laporan UKI sebagai lampiran, dalam hal rekomendasi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada huruf c merupakan hasil pemeriksaan UKI.
- (5) Dalam hal diperlukan, pimpinan Unit Organisasi Terperiksa dapat secara langsung menyampaikan permohonan pembentukan Tim Pemeriksa tanpa adanya usulan dari Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Inspektur Jenderal dengan tembusan kepada Atasan Langsung sebagai tindak lanjut informasi Pelanggaran Disiplin.

#### Pasal 7

- (1) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 terdiri atas:
- a. Atasan Langsung;
  - b. Unsur Pengawasan; dan
  - c. Unsur Kepegawaian.
- (2) Dalam hal Atasan Langsung Terperiksa terlibat dalam Pelanggaran Disiplin, anggota Tim Pemeriksa merupakan atasan yang lebih tinggi secara berjenjang Pejabat yang Lebih Tinggi yang tidak terlibat dengan Pelanggaran Disiplin Terperiksa.
- (3) Dalam hal Atasan Langsung Terperiksa berstatus pelaksana harian atau pelaksana tugas, maka yang menjadi anggota Tim Pemeriksa merupakan Pejabat yang Lebih Tinggi.
- (4) Dalam hal diperlukan, Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat melibatkan Pejabat Lain yang Ditunjuk.
- (5) Pejabat Lain yang Ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diusulkan dalam hal diperlukan untuk membantu Atasan Langsung, Unsur Pengawasan, dan/atau Unsur Kepegawaian.
- (6) Tim Pemeriksa harus memiliki jabatan setara atau lebih tinggi dari Terperiksa.

#### Pasal 8

- (1) Berdasarkan permohonan pimpinan Unit Organisasi Terperiksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (5), Inspektur Jenderal menugaskan Inspektur Bidang Investigasi untuk melakukan kajian atas permohonan pembentukan Tim Pemeriksa dan mengajukan usulan Unsur Pengawasan dalam keanggotaan Tim Pemeriksa.
- (2) Dalam hal diperlukan, dalam melakukan kajian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur Bidang Investigasi dapat meminta dokumen/bukti tambahan kepada Unit Organisasi Terperiksa.
- (3) Kajian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk menilai pemenuhan kriteria sebagai berikut:
- a. tingkat Hukuman Disiplin sedang atau berat;
  - b. ketentuan yang dilanggar;

- c. kesesuaian jabatan masing-masing unsur dalam Tim Pemeriksa; dan
  - d. informasi bukti pelanggaran yang memadai.
- (4) Hasil kajian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), berisi kesimpulan sebagai berikut:
- a. permohonan diterima, dalam hal memenuhi kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk kemudian ditambahkan usulan Unsur Pengawasan dalam keanggotaan Tim Pemeriksa;
  - b. permohonan dikembalikan ke pimpinan Unit Organisasi Terperiksa untuk dilengkapi, dalam hal terdapat ketidaksesuaian jabatan pada unsur Tim Pemeriksa atau informasi bukti pelanggaran belum memadai; atau
  - c. permohonan ditolak, dalam hal:
    - 1. tingkat Hukuman Disiplin ringan atau sedang yang berdasarkan pertimbangan Inspektorat Bidang Investigasi dapat dilaksanakan pemeriksaan oleh Atasan Langsung sendiri; atau
    - 2. informasi bukti pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d berdasarkan pertimbangan Inspektur Bidang Investigasi dinilai tidak memadai.
- (5) Usulan keanggotaan Unsur Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan dengan kriteria sebagai berikut:
- a. menugaskan Pegawai Inspektorat I, Inspektorat II, Inspektorat III, Inspektorat IV, Inspektorat V, Inspektorat VI, dan/atau Inspektorat VII, sebagai Unsur Pengawasan dalam Tim Pemeriksa untuk pelanggaran:
    - 1. kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan hari dan jam kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Disiplin PNS;
    - 2. peraturan terkait dengan prosedur laporan perkawinan dan izin perceraian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS; dan/atau
    - 3. kewajiban dan larangan dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Disiplin PNS yang tidak terdapat unsur kecurangan atau *fraud* yang di antaranya karena penyalahgunaan yang berhubungan dengan jabatan/wewenang termasuk korupsi, kolusi, dan/atau nepotisme yang bertujuan untuk keuntungan pribadi dan/atau golongan tertentu baik yang secara langsung atau tidak langsung menyebabkan kerugian negara; atau
  - b. menugaskan Pegawai Inspektorat Bidang Investigasi, sebagai Unsur Pengawasan dalam Tim Pemeriksa untuk pelanggaran selain sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- (6) Hasil kajian sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan usulan keanggotaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5)

- disampaikan oleh Inspektorat Bidang Investigasi kepada Inspektur Jenderal paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah Inspektur Jenderal menerima permohonan pembentukan Tim Pemeriksa yang disampaikan oleh pimpinan Unit Organisasi Terperiksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3) dan ayat (5).
- (7) Dalam hal berdasarkan hasil kajian diperoleh kesimpulan bahwa permohonan pembentukan Tim Pemeriksa diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a, Inspektur Jenderal untuk dan atas nama Menteri Keuangan menetapkan pembentukan Tim Pemeriksa dengan mengikutsertakan usulan keanggotaan Unsur Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (5).
  - (8) Pembentukan Tim Pemeriksa disusun sesuai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf C yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
  - (9) Inspektur Bidang Investigasi untuk dan atas nama Inspektur Jenderal menyampaikan surat keputusan Pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (7) melalui pimpinan Unit Organisasi Terperiksa kepada Atasan Langsung dan/atau anggota Tim Pemeriksa lainnya paling lama 3 (tiga) hari kerja setelah tanggal pembentukan Tim Pemeriksa.
  - (10) Dalam hal berdasarkan hasil kajian diperoleh kesimpulan bahwa permohonan pembentukan Tim Pemeriksa dikembalikan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, Inspektur Jenderal menyampaikan pemberitahuan melalui pimpinan Unit Organisasi Terperiksa kepada Atasan Langsung agar permohonan dilakukan penyesuaian.
  - (11) Permohonan yang telah dilakukan penyesuaian sebagaimana dimaksud ayat (10) disampaikan kembali kepada Inspektur Jenderal melalui pimpinan Unit Organisasi Terperiksa paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah diterimanya naskah dinas pengembalian.
  - (12) Dalam hal berdasarkan hasil kajian diperoleh kesimpulan bahwa permohonan pembentukan Tim Pemeriksa ditolak sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c angka 1, Inspektur Jenderal menyampaikan pemberitahuan melalui pimpinan Unit Organisasi Terperiksa kepada Atasan Langsung agar pemeriksaan dilakukan oleh Atasan Langsung.
  - (13) Atasan langsung menyusun rencana Pemeriksaan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, paling lama 5 (lima) hari kerja setelah diterimanya penyampaian penolakan pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (12).
  - (14) Ketentuan batas waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (13).
  - (15) Dalam hal berdasarkan hasil kajian diperoleh kesimpulan bahwa permohonan pembentukan Tim Pemeriksa ditolak sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf c angka 2, Inspektur Jenderal menyampaikan pemberitahuan melalui pimpinan Unit Organisasi Terperiksa kepada Atasan

Langsung agar Atasan Langsung harus melengkapi pemenuhan bukti yang memadai untuk selanjutnya diajukan permohonan pembentukan Tim Pemeriksa kembali kepada Inspektur Jenderal melalui pimpinan Unit Organisasi Terperiksa.

#### Pasal 9

- (1) Dalam melakukan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin, Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa dapat berkoordinasi dengan tim yang melakukan investigasi atau unit yang menangani kepatuhan internal pada masing-masing unit organisasi yang melakukan pemeriksaan atas Pelanggaran Disiplin.
- (2) Hasil koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam berita acara koordinasi yang minimal memuat:
  - a. nama pihak yang berkoordinasi;
  - b. waktu dan tempat pelaksanaan koordinasi; dan
  - c. uraian singkat pelaksanaan koordinasi meliputi kesesuaian Pelanggaran Disiplin dengan ketentuan yang dilanggar, rekomendasi, dan mekanisme pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin, yang disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf D yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Berita acara koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditandatangani oleh pihak yang berkoordinasi.
- (4) Selain melakukan koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa dapat meminta keterangan dari pihak lain guna memperoleh informasi terkait Pelanggaran Disiplin dengan terlebih dahulu menyampaikan:
  - a. nota dinas pemanggilan dalam rangka permintaan keterangan, dalam hal permintaan keterangan ditujukan kepada Pegawai, yang disampaikan melalui Atasan Langsung atau Pejabat yang Lebih Tinggi dari Pegawai yang akan dimintai keterangan, sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf E yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini; atau
  - b. surat undangan, dalam hal permintaan keterangan ditujukan kepada pihak eksternal Kementerian Keuangan, sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf F yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (5) Hasil permintaan keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dituangkan dalam berita acara permintaan keterangan, yang disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf G yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (6) Berita acara permintaan keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) digunakan untuk melengkapi bukti Pelanggaran Disiplin.

Bagian Ketiga  
Pemanggilan dalam Rangka Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

Pasal 10

- (1) Dalam rangka Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin, Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa melakukan pemanggilan secara tertulis kepada Terperiksa.
- (2) Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa menerbitkan surat panggilan kepada Terperiksa sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf H yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh:
  - a. Atasan Langsung paling lama:
    1. 3 (tiga) hari kerja untuk pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; atau
    2. 7 (tujuh) hari kerja untuk pelanggaran selain atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, terhitung sejak diterimanya surat perintah untuk melakukan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin; atau
  - b. Tim Pemeriksa yang ditandatangani Atasan Langsung paling lama:
    1. 3 (tiga) hari kerja untuk pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; atau
    2. 7 (tujuh) hari kerja untuk pelanggaran selain atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, terhitung sejak diterimanya surat keputusan pembentukan Tim Pemeriksa.

Pasal 11

- (1) Jarak waktu antara tanggal surat panggilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) dengan tanggal pemeriksaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- (2) Dalam hal pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan pertama Terperiksa tidak hadir, maka Atasan Langsung dan/atau Tim Pemeriksa membuat Berita Acara Ketidakhadiran dan melakukan pemanggilan kedua paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal pemeriksaan Terperiksa pada pemanggilan pertama.
- (3) Pemeriksaan kedua dilaksanakan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak disampaikannya surat pemanggilan kedua.
- (4) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- (5) Dalam hal Terperiksa tidak hadir pada tanggal pemeriksaan yang ditentukan dalam pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka:
  - a. Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa membuat Berita Acara Ketidakhadiran; dan

- b. PYBM menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (6) Berita Acara Ketidakhadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (5) dibuat sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (7) Penundaan pemeriksaan dapat dilakukan dalam hal:
  - a. Terperiksa tidak dapat memenuhi pemanggilan dengan alasan yang sah; dan/atau
  - b. Atasan Langsung dan/atau Tim Pemeriksa tidak dapat melakukan pemeriksaan dikarenakan terdapat alasan yang sah.
- (8) Penundaan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dituangkan dalam Berita Acara Penundaan Pemanggilan Pemeriksaan sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf J yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (9) Alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (7) di antaranya:
  - a. kondisi kesehatan;
  - b. bencana alam;
  - c. penugasan mendesak (*urgent*); dan/atau
  - d. alasan lainnya yang disetujui oleh para pihak,yang dibuktikan dengan dokumen/bukti pendukung yang dilampirkan di Berita Acara Penundaan.

#### Pasal 12

- (1) Pemeriksaan oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa terhadap Terperiksa dilakukan dengan mekanisme tatap muka langsung, virtual, dan/atau kombinasi (*hybrid*).
- (2) Mekanisme pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam surat panggilan.
- (3) Pemeriksaan secara virtual sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan berdasarkan pertimbangan Atasan Langsung dan/atau Tim Pemeriksa, dengan memperhatikan hal-hal di antaranya:
  - a. ketersediaan anggaran;
  - b. kemudahan akses internet;
  - c. keamanan akses ruang virtual; dan/atau
  - d. kompleksitas Pelanggaran Disiplin.

#### Bagian Keempat

#### Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

#### Pasal 13

- (1) Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dilakukan secara tertutup dan hanya dihadiri oleh Terperiksa dan Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dihadiri pihak lain untuk membantu secara administratif/teknis pelaksanaan pemeriksaan, atas persetujuan Terperiksa dan harus diterbitkan surat tugas bagi pihak lain yang bersangkutan.

- (3) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memperoleh informasi minimal:
  - a. kapan, dimana, dan bagaimana Pelanggaran Disiplin terjadi;
  - b. siapa yang bertanggung jawab; dan
  - c. motif dan dampak atas Pelanggaran Disiplin.
- (4) Dalam rangka pemeriksaan, Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa dapat melakukan permintaan keterangan/dokumen pendukung kepada pihak lain.
- (5) Hasil Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf K yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (6) Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus ditandatangani oleh:
  - a. Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa; dan
  - b. Terperiksa.
- (7) Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat ditandatangani dengan Tanda Tangan Elektronik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan yang berlaku di lingkungan Kementerian Keuangan.
- (8) Dalam hal Terperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa menandatangani Berita Acara Pemeriksaan dengan keterangan bahwa Terperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan.
- (9) Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.
- (10) Terperiksa berhak mendapat salinan Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) atau ayat (8), yang diserahkan oleh Atasan Langsung paling lama pada saat penyerahan surat keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin atau Laporan Hasil Kegiatan dengan kesimpulan pernyataan tidak bersalah disertai dengan Berita Acara Serah Terima.

Bagian Kelima  
Pelaporan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

Pasal 14

- (1) Dalam hal terdapat perbedaan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 antara:
  - a. hasil pemeriksaan Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa dengan rekomendasi; atau
  - b. pendapat antara unsur-unsur dalam Tim Pemeriksa, Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa menyampaikan perbedaan hasil pemeriksaan kepada pimpinan Unit Organisasi Terperiksa melalui Pejabat yang Lebih Tinggi.
- (2) Dalam hal perbedaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa rekomendasi perbedaan Hukuman Disiplin tingkat ringan atau sedang, pimpinan Unit Organisasi Terperiksa menyampaikan permintaan penjelasan dan/atau pendapat

- secara tertulis kepada Inspektorat Jenderal atau unit yang menangani kepatuhan internal pada masing-masing Unit Organisasi.
- (3) Pimpinan Unit Organisasi Terperiksa merekomendasikan hasil akhir pemeriksaan kepada Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa berdasarkan hasil penjelasan dan pendapat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dari Inspektorat Jenderal atau unit yang menangani kepatuhan internal pada masing-masing Unit Organisasi.
  - (4) Dalam hal perbedaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa rekomendasi perbedaan hukuman disiplin tingkat berat, pimpinan Unit Organisasi Terperiksa melakukan koordinasi dengan Inspektorat Jenderal dan Sekretariat Jenderal.
  - (5) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) minimal dihadiri oleh:
    - a. Pejabat Administrator yang menangani sumber daya manusia pada Unit Organisasi Terperiksa, Pejabat Fungsional Jenjang Ahli Madya yang menangani investigasi pada Inspektorat Jenderal, dan Pejabat Administrator yang menangani sumber daya manusia Kementerian Keuangan pada Sekretariat Jenderal untuk pelanggaran:
      1. kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan hari dan jam kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai Disiplin PNS; atau
      2. peraturan terkait dengan prosedur laporan perkawinan dan izin perceraian sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS;
    - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani sumber daya manusia pada Unit Organisasi Terperiksa, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani investigasi pada Inspektorat Jenderal, dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani sumber daya manusia Kementerian Keuangan pada Sekretariat Jenderal untuk pelanggaran selain sebagaimana dimaksud pada huruf a angka 1 dan/atau angka 2.
  - (6) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diselenggarakan oleh pimpinan Unit Organisasi Terperiksa.
  - (7) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi pembahasan terkait:
    - a. fakta berdasarkan bukti;
    - b. penentuan ketentuan Pelanggaran Disiplin;
    - c. rekomendasi; dan
    - d. rekomendasi akhir.
  - (8) Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) menghasilkan kesimpulan yang dituangkan dalam Berita Acara Koordinasi yang disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf D yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
  - (9) Pimpinan Unit Organisasi Terperiksa merekomendasikan hasil akhir pemeriksaan kepada Atasan Langsung atau Tim

Pemeriksa berdasarkan Berita Acara Koordinasi sebagaimana dimaksud pada ayat (8).

Pasal 15

- (1) Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa membuat Laporan Hasil Kegiatan berdasarkan:
  - a. bukti Pelanggaran Disiplin;
  - b. Berita Acara Ketidakhadiran, Berita Acara Penundaan, dan/atau Berita Acara Pemeriksaan;
  - c. informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3); dan/atau
  - d. rekomendasi akhir Penjatuhan Hukuman Disiplin yang disampaikan oleh pimpinan Unit Organisasi Terperiksa dalam hal terdapat perbedaan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14.
- (2) Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) minimal memuat:
  - a. dasar Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin;
  - b. tujuan dan ruang lingkup Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin;
  - c. hasil Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin;
  - d. hasil MPJHD;
  - e. faktor yang memberatkan dan/atau faktor yang meringankan; dan
  - f. kesimpulan yang mencantumkan:
    1. Pelanggaran Disiplin yang dilakukan, ketentuan yang dilanggar, rekomendasi jenis Hukuman Disiplin yang dijatuhkan, dan PYBM, dalam hal Terperiksa terbukti melakukan Pelanggaran Disiplin; atau
    2. pernyataan tidak bersalah, dalam hal Terperiksa tidak terbukti melakukan Pelanggaran Disiplin.
- (3) Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselesaikan paling lama:
  - a. 5 (lima) hari kerja untuk pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; atau
  - b. 7 (tujuh) hari kerja untuk pelanggaran selain atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja,terhitung sejak tanggal Berita Acara Ketidakhadiran dan/atau Berita Acara Pemeriksaan.
- (4) Dalam hal terdapat perbedaan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Laporan Hasil Kegiatan diselesaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak pimpinan Unit Organisasi Terperiksa menyampaikan rekomendasi akhir Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (5) Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf L yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Pasal 16

- (1) Dalam hal Laporan Hasil Kegiatan menyatakan bahwa Terperiksa terbukti melakukan Pelanggaran Disiplin dan kewenangan untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin merupakan:

- a. kewenangan Atasan Langsung Terperiksa, maka berdasarkan Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Atasan Langsung menjatuhkan Hukuman Disiplin; atau
  - b. kewenangan Pejabat yang Lebih Tinggi, maka Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 disampaikan oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa kepada Pejabat yang Lebih Tinggi secara berjenjang paling lama:
    1. 3 (tiga) hari kerja untuk pelanggaran atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja; atau
    2. 5 (lima) hari kerja untuk pelanggaran selain atas kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja,terhitung sejak tanggal Laporan Hasil Kegiatan.
- (2) Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa menyampaikan Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dengan melampirkan minimal :
- a. Berita Acara Ketidakhadiran, Berita Acara Penundaan, dan/atau Berita Acara Pemeriksaan;
  - b. bukti Pelanggaran Disiplin;
  - c. kertas kerja MPJHD;
  - d. informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3); dan
  - e. Laporan Hasil Pemeriksaan yang disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf M yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (3) Dalam hal Pejabat yang Lebih Tinggi:
- a. merupakan PYBM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, maka berdasarkan Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat yang Lebih Tinggi menjatuhkan Hukuman Disiplin; atau
  - b. bukan merupakan PYBM sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, maka Pejabat yang Lebih Tinggi menyampaikan Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada PYBM paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal penyampaian Laporan Hasil Kegiatan dari atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

#### Pasal 17

- (1) Dalam hal Laporan Hasil Kegiatan menyatakan bahwa Terperiksa tidak terbukti melakukan Pelanggaran Disiplin dan dinyatakan tidak bersalah, Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa menyampaikan laporan kepada pimpinan Unit Organisasi Terperiksa dan unit yang menangani kepatuhan internal pada masing-masing unit organisasi, dengan tembusan kepada Inspektur Jenderal, secara hierarki melalui Pejabat yang Lebih Tinggi paling lama 5 (lima) hari kerja setelah tanggal Laporan Hasil Kegiatan.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan dengan melampirkan minimal :
  - a. Berita Acara Pemeriksaan;

- b. bukti yang menjadi dasar bahwa Terperiksa tidak melakukan Pelanggaran Disiplin; dan
- c. Laporan Hasil Kegiatan.

#### Pasal 18

- (1) Atasan langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap Terperiksa, dan/atau tidak melaporkan hasil pemeriksaan kepada PYBM sesuai jangka waktu yang ditentukan, dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat dari Terperiksa.
- (2) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui proses pemeriksaan.

#### Pasal 19

Terhadap Pegawai yang mendapatkan penugasan di luar Unit Organisasi asal Pegawai yang bersangkutan, ketentuan pemeriksaan dan rekomendasi tingkat dan jenis Hukuman Disiplin berlaku sebagai berikut:

- a. bagi Pegawai yang ditugaskan pada unit organisasi non-Eselon di lingkungan Kementerian Keuangan, pemeriksaan dan rekomendasi tingkat dan jenis Hukuman Disiplin mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Menteri ini, dan/atau ketentuan mengenai Disiplin PNS di lingkungan Kementerian Keuangan, dengan mempertimbangkan kesesuaian bobot jabatan dalam rentang peringkat jabatan pada Jabatan Pimpinan Tinggi dan/atau Jabatan Administrasi; dan
- b. bagi Pegawai yang ditugaskan pada instansi di luar Kementerian Keuangan, pemeriksaan dan rekomendasi tingkat dan jenis Hukuman Disiplin mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan, Peraturan Menteri ini, dan/atau ketentuan mengenai Hukuman Disiplin PNS di lingkungan Kementerian Keuangan.

#### Pasal 20

- (1) Terhadap calon PNS Kementerian Keuangan yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dilakukan pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin kepada yang bersangkutan dengan mengacu pada ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini.
- (2) Terhadap calon PNS Kementerian Keuangan yang terbukti melakukan Pelanggaran Disiplin tingkat sedang atau berat setelah dilakukan pemeriksaan, diberhentikan sebagai calon PNS sesuai dengan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen PNS.

#### Pasal 21

- (1) Proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dihentikan dalam hal Terperiksa:
  - a. meninggal dunia;
  - b. dalam proses pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan/atau rohani; atau
  - c. diberhentikan sementara karena menjadi tersangka dengan penahanan.
- (2) Proses pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibuktikan dengan hasil pemeriksaan tim

- penguji kesehatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal Terperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dinyatakan cakap jasmani dan/atau rohani berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan, proses pemeriksaan diusulkan kembali oleh Atasan Langsung.
  - (4) Dalam hal Terperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c diaktifkan kembali sebagai PNS, proses pemeriksaan diusulkan kembali oleh Atasan Langsung.

#### Pasal 22

- (1) Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan terdapat indikasi penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian negara, maka Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa wajib berkoordinasi dengan Inspektorat Jenderal.
- (2) Dalam hal indikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terbukti, maka Inspektorat Jenderal merekomendasikan Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaporkan kepada aparat penegak hukum.

### BAB III

#### TINDAKAN MANAJERIAL DALAM PROSES PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN

#### Pasal 23

- (1) Dalam hal terdapat indikasi tindak pidana pelanggaran peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh Terperiksa, indikasi tindak pidana dimaksud tidak menghalangi pelaksanaan pemanggilan, pemeriksaan dan penjatuhan Hukuman Disiplin terhadap Terperiksa.
- (2) Dalam hal terperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai tersangka namun tidak dilakukan penahanan, penetapan tersangka dimaksud tidak menghalangi pemanggilan, pemeriksaan, dan penjatuhan hukuman disiplin terhadap terperiksa.
- (3) Dalam hal Terperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditahan karena menjadi tersangka, maka:
  - a. kepada yang bersangkutan dilakukan pemberhentian sementara sebagai PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Pegawai Negeri Sipil; dan
  - b. proses Pemeriksaan Hukuman Disiplin Pegawai yang bersangkutan dihentikan sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1).
- (4) Dalam hal Terperiksa diaktifkan kembali sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Atasan Langsung mengusulkan kembali proses Pemeriksaan Hukuman Disiplin Pegawai yang bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4).

#### Pasal 24

- (1) Dalam hal terhadap pelanggaran disiplin yang telah mendapat rekomendasi hukuman disiplin tingkat berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) memenuhi kondisi:

- a. menjadi pemberitaan di media massa nasional atau media elektronik; dan/atau
  - b. Terperiksa menjadi tersangka tindak pidana yang tidak dilakukan penahanan; dan/atau
  - c. berkaitan dengan penyalahgunaan wewenang, dan/atau penerimaan hadiah yang berhubungan dengan pekerjaan/jabatan, dan/atau menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain,
- pimpinan Unit Organisasi Terperiksa wajib memproses pembebasan sementara dari tugas jabatan kepada Terperiksa paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak diterimanya Informasi Pelanggaran Disiplin dengan Rekomendasi Hukuman Disiplin tingkat berat.
- (2) Dalam hal Terperiksa atas Pelanggaran Disiplin dengan kondisi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan:
    - a. Pejabat Pengawas, Pejabat Administrator, Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, dan Pejabat Fungsional, maka pimpinan Unit Organisasi Terperiksa memproses pemberhentian dari jabatan setelah diterbitkannya rekomendasi karena tidak memenuhi persyaratan untuk diangkat dalam jabatan berkenaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen PNS; dan
    - b. pelaksana, maka pimpinan Unit Organisasi Terperiksa memproses pemindahan Pegawai yang bersangkutan ke dalam unit yang tidak memiliki keterkaitan dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan.
  - (3) Terperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan sebagai jabatan Pelaksana Umum pada unit yang menangani sumber daya manusia tingkat unit organisasi dengan pembatasan akses terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi, kecuali tugas dan fungsi dibidang persuratan dan presensi sampai dengan ditetapkannya Hukuman Disiplin atau Laporan Hasil Kegiatan yang menyatakan tidak bersalah.
  - (4) Tindakan terhadap Terperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan oleh masing-masing Unit Organisasi Terperiksa sesuai dengan tugas dan fungsinya serta berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia dan Inspektorat Jenderal c.q. Inspektorat Bidang Investigasi.

#### BAB IV

#### PELAKSANAAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

##### Bagian Kesatu

##### Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin

##### Pasal 25

- (1) Dalam pemberian rekomendasi, penentuan, dan/atau Penjatuhan Hukuman Disiplin di lingkungan Kementerian Keuangan, Inspektorat Bidang Investigasi, Unit Kepatuhan Internal, Atasan Langsung, dan/atau Tim Pemeriksa menggunakan MPJHD.
- (2) Tahapan penggunaan MPJHD, yaitu:

- a. menentukan ketentuan yang dilanggar oleh Terperiksa;
- b. menentukan salah satu kategori kelompok pasal Pelanggaran Disiplin sebagai berikut:
  1. kelompok I yaitu jenis pelanggaran yang telah ditentukan secara pasti tingkat dan jenis Hukuman Disiplinnya yaitu pelanggaran atas kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
  2. kelompok II yaitu jenis pelanggaran yang harus mempertimbangkan Dampak Negatif dalam penentuan jenis Hukuman Disiplin, yang terdiri atas pelanggaran:
    - a) kewajiban untuk setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
    - b) kewajiban untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
    - c) kewajiban untuk melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
    - d) kewajiban untuk menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - e) kewajiban untuk melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
    - f) kewajiban untuk menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
    - g) kewajiban untuk menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - h) kewajiban untuk bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
    - i) kewajiban untuk mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
    - j) kewajiban untuk melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
    - k) kewajiban untuk menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
    - l) kewajiban untuk memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi;
    - m) larangan memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau

- tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- n) larangan melakukan pungutan di luar ketentuan;
  - o) larangan melakukan kegiatan yang merugikan negara;
  - p) larangan bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan; dan/atau
  - q) larangan menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
3. kelompok III yaitu jenis pelanggaran yang telah ditentukan tingkat Hukuman Disiplinnya namun belum diatur penentuan jenisnya, yang terdiri atas pelanggaran:
- a) kewajiban untuk menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
  - b) kewajiban untuk menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
  - c) kewajiban untuk menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d) larangan menyalahgunakan wewenang;
  - e) larangan menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
  - f) larangan menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
  - g) larangan bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - h) larangan bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - i) larangan menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan; dan/atau
  - j) larangan meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
4. kelompok IV yaitu jenis pelanggaran atas larangan melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
5. kelompok V yaitu jenis pelanggaran yang telah ditentukan tingkat Hukuman Disiplinnya berdasarkan ketaatan pelaporan harta kekayaan bagi pihak tertentu atau perbuatan tertentu yang berhubungan dengan kegiatan politik, terdiri atas pelanggaran:
- a) kewajiban untuk melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang

- sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
- b) 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; dan/atau
6. kelompok VI yaitu jenis pelanggaran atas ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS;
- c. menentukan jenis Hukuman Disiplin dengan mempertimbangkan faktor yang memberatkan dan/atau faktor yang meringankan;
  - d. mengonversi faktor yang memberatkan dan/atau faktor yang meringankan menjadi nilai;
  - e. faktor yang memberatkan dan/atau meringankan harus didukung bukti;
  - f. menghitung nilai akhir dengan ketentuan:
    - 1. dalam hal nilai akhir melewati rentang nilai bawah tingkat Hukuman Disiplin setelah mempertimbangkan faktor yang meringankan, maka Hukuman Disiplin yang diberikan merupakan jenis paling rendah pada tingkat tersebut; dan
    - 2. dalam hal nilai akhir melewati rentang nilai atas tingkat Hukuman Disiplin setelah mempertimbangkan faktor yang meringankan, Hukuman Disiplin yang diberikan merupakan jenis paling tinggi pada tingkat tersebut.
  - g. mengonversi nilai akhir dengan memperhatikan rentang nilai tempat nilai akhir tersebut berada;
  - h. menentukan 1 (satu) jenis Hukuman Disiplin yang terberat dalam hal Terperiksa melakukan beberapa pelanggaran setelah dilakukan perhitungan terhadap masing-masing pelanggaran; dan
  - i. menetapkan jenis Hukuman Disiplin.
- (3) Dalam hal terdapat ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah secara spesifik mengatur tingkat Hukuman Disiplin atas suatu Pelanggaran Disiplin namun belum diatur jenis Hukuman Disiplin yang perlu dijatuhkan, maka MPJHD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) hanya digunakan untuk menentukan jenis Hukuman Disiplin atas Pelanggaran Disiplin yang berkenaan.
- (4) MPJHD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), dilaksanakan sesuai dengan Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 26

- (1) Pelanggaran kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b angka 1, berupa:

- a. tidak masuk bekerja; atau
  - b. terlambat masuk bekerja, pulang sebelum waktunya, tidak mengganti keterlambatan, tidak mengisi daftar hadir berdasarkan bukti daftar hadir dan tanpa alasan yang sah, dan/atau tidak melaksanakan tugas berdasarkan pertimbangan Atasan Langsung karena tidak adanya bukti hasil kerja.
- (2) Pelanggaran kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dihitung secara kumulatif dan dilakukan konversi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 27

- (1) Penentuan jenis Hukuman Disiplin mempertimbangkan Dampak Negatif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b angka 2, yaitu berupa turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas pada:
  - a. unit kerja;
  - b. instansi; atau
  - c. pemerintah dan/atau negara.
- (2) Pelanggaran Disiplin yang memiliki Dampak Negatif terhadap unit kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, merupakan pelanggaran yang memenuhi salah satu atau lebih unsur sebagai berikut:
  - a. menimbulkan budaya kerja yang negatif apabila dilakukan oleh perseorangan dan di lingkungan unit kerja yang bersangkutan;
  - b. pelayanan pada unit kerja terganggu, namun tidak berdampak terhadap keuangan negara;
  - c. tidak tercapainya kinerja/target unit kerja, apabila kinerja/target hanya terkait unit kerja;
  - d. menurunnya kepuasan pengguna layanan unit kerja; dan/atau
  - e. menimbulkan keluhan dari pengguna layanan unit kerja secara berulang.
- (3) Pelanggaran Disiplin yang memiliki Dampak Negatif terhadap instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, merupakan pelanggaran yang memenuhi salah satu atau lebih unsur sebagai berikut:
  - a. pencemaran nama baik/citra instansi yang terungkap melalui pengaduan selain saluran pengaduan yang dikelola Kementerian Keuangan;
  - b. menjadi perhatian minimal pimpinan Unit Organisasi Terperiksa;
  - c. membahayakan keamanan atau keselamatan Pegawai Kementerian Keuangan dan/atau pihak eksternal Kementerian Keuangan; dan/atau
  - d. tidak tercapainya kinerja/target instansi, apabila target menyangkut instansi namun tidak mempengaruhi pencapaian kinerja/target Kementerian Keuangan.
- (4) Pelanggaran Disiplin yang memiliki Dampak Negatif terhadap pemerintah dan/atau negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, merupakan pelanggaran

yang memenuhi salah satu atau lebih unsur sebagai berikut:

- a. pencemaran nama baik/citra Kementerian Keuangan yang terungkap melalui media massa nasional;
- b. menjadi perhatian Menteri Keuangan, Menteri Koordinator, Wakil Presiden, dan/atau Presiden;
- c. membahayakan keamanan negara;
- d. tidak tercapainya kinerja/target Kementerian Keuangan atau mempengaruhi pencapaian target secara nasional;
- e. menimbulkan potensi kerugian negara dan/atau potensi hilangnya pendapatan/penerimaan negara;
- f. merusak lingkungan/ kesehatan/ keamanan masyarakat; dan/atau
- g. memberikan keuntungan bagi pihak ketiga.

#### Pasal 28

- (1) Dalam hal Pelanggaran Disiplin yang dilakukan termasuk dalam kategori kelompok ketentuan Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b angka 3 dan dilakukan oleh lebih dari 1 (satu) Terperiksa secara bersama-sama, penentuan jenis Hukuman Disiplin mempertimbangkan peran dari masing-masing Terperiksa.
- (2) Peran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibagi sebagai:
  - a. inisiator, yaitu Terperiksa yang menganjurkan, merencanakan, dan/atau memberi instruksi Pelanggaran Disiplin;
  - b. pelaku aktif, yaitu Terperiksa yang melaksanakan dan/atau membantu Pelanggaran Disiplin; atau
  - c. pelaku pasif, yaitu Terperiksa yang hanya menerima manfaat dari Pelanggaran Disiplin atas sepengetahuan atau patut menduga penerimaan tersebut berkenaan dengan Pelanggaran Disiplin.
- (3) Terperiksa dengan peran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, pada MPJHD direkomendasikan Hukuman Disiplin jenis paling berat pada tingkat Hukuman Disiplin yang diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Disiplin PNS.
- (4) Terperiksa dengan peran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, pada MPJHD direkomendasikan Hukuman Disiplin dengan jenis Hukuman Disiplin lebih rendah dari jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Terperiksa dengan peran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, pada MPJHD direkomendasikan Hukuman Disiplin dengan jenis Hukuman Disiplin lebih rendah dari jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

#### Bagian Kedua

#### Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin

#### Pasal 29

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 diterbitkan PYBM paling lama 15 (lima

- belas) hari kerja sejak menerima Laporan Hasil Kegiatan dan/atau Laporan Hasil Pemeriksaan.
- (2) Ketentuan jangka waktu penerbitan keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dalam hal Menteri selaku Pejabat Pembina Kepegawaian bertindak sebagai PYBM.
  - (3) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf N yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
  - (4) Dalam hal diperlukan, sebelum menerbitkan Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PYBM dapat meminta penjelasan dari Atasan Langsung, Tim Pemeriksa, Inspektorat Jenderal, unit yang menangani kepatuhan internal pada masing-masing Unit Organisasi Terperiksa, dan/atau keterangan dari pihak lain.
  - (5) Dalam hal Menteri selaku Pejabat Pembina Kepegawaian bertindak sebagai PYBM, permintaan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dikoordinasikan oleh Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia.
  - (6) Dalam hal terdapat bukti dan/atau informasi baru, baik yang berasal dari permintaan penjelasan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) atau ayat (5) maupun yang berasal dari sumber lainnya, maka PYBM dapat menetapkan Penjatuhan Hukuman Disiplin selain yang sudah direkomendasikan sepanjang bukti dan/atau informasi baru tersebut menurut PYBM secara material menyebabkan perubahan tingkat dan/atau jenis Hukuman Disiplin.
  - (7) Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin selain yang sudah direkomendasikan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut:
    - a. PYBM dapat menetapkan Penjatuhan Hukuman Disiplin yang berbeda dari rekomendasi sepanjang masih dalam kewenangannya; dan/atau
    - b. dalam hal Penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin menjadi berada di luar kewenangan pejabat yang bersangkutan, maka berkas pemeriksaan dilakukan penelitian lebih lanjut oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa.
  - (8) Penyesuaian rekomendasi dan/atau pengembalian berkas pemeriksaan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut sebagaimana dimaksud pada ayat (7) harus didokumentasikan dalam bentuk naskah dinas.

#### Pasal 30

- (1) Dalam hal PYBM tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin, maka PYBM dijatuhi Hukuman Disiplin oleh atasannya.
- (2) Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepada PYBM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa jenis Hukuman Disiplin yang lebih berat dari yang seharusnya diberikan kepada Terperiksa.
- (3) Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada PYBM yang tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud

- pada ayat (1) dilakukan secara berjenjang dan dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.
- (4) Selain menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada PYBM, atasan dari PYBM juga menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

## BAB V TINGKAT DAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

### Pasal 31

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
- a. Hukuman Disiplin ringan;
  - b. Hukuman Disiplin sedang; dan
  - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
- a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis; dan
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
- a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
  - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
  - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c meliputi:
- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
  - b. pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
  - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

### Pasal 32

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (4) huruf a untuk Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional, dan Pelaksana memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan di lingkungan Kementerian Keuangan mengenai Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Peringkat Jabatan Pelaksana.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Fungsional selain jenjang terendah pada kategorinya yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, penerapannya dilakukan melalui penurunan jabatan setingkat lebih rendah dengan diberikan jabatan dan peringkat sesuai jabatan baru hasil penurunan jabatan.
- (3) Pejabat Pengawas yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, penerapannya dilakukan melalui:
- a. pemberhentian dari Jabatan Pengawas; dan

- b. penetapan ke dalam Jabatan Pelaksana Umum dengan diberikan jabatan dan peringkat paling tinggi berdasarkan pangkat/golongan ruang dan pendidikan terakhir.
- (4) Pejabat Fungsional jenjang terendah pada kategorinya yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, penerapannya dilakukan melalui:
- a. pemberhentian dari Jabatan Fungsional, dan
  - b. penetapan ke dalam Jabatan Pelaksana Umum dengan diberikan jabatan dan peringkat paling tinggi berdasarkan pangkat/golongan ruang dan pendidikan terakhir serta tidak lebih tinggi dari peringkat jabatan terakhir sebagai Pejabat Fungsional sebelumnya.
- (5) Pelaksana yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan penerapannya sebagai berikut:
- a. untuk Pelaksana Umum diturunkan jabatan dan peringkat 1 (satu) tingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
  - b. untuk Pelaksana Tugas Belajar ditetapkan ke dalam Jabatan Pelaksana Umum dan diturunkan peringkat jabatannya 1 (satu) tingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan; dan
  - c. untuk Pelaksana Khusus dan Pelaksana Tertentu ditetapkan sebagai Pelaksana Umum serta ditetapkan jabatan dan peringkat sesuai pangkat/golongan ruang dan pendidikan terakhir dan paling tinggi 1 (satu) tingkat lebih rendah dari peringkat jabatan terakhir sebagai Pelaksana Khusus/Pelaksana Tertentu.

### Pasal 33

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (4) huruf b untuk Pejabat Pengawas, Pejabat Fungsional, dan Pelaksana memperhatikan ketentuan peraturan perundang-undangan dan/atau ketentuan di lingkungan Kementerian Keuangan mengenai Jabatan Pengawas, Jabatan Fungsional, dan Peringkat Jabatan Pelaksana.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi, Pejabat Administrator, Pejabat Fungsional selain jenjang terendah pada kategori keahlian dan selain kategori keterampilan yang dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, penerapannya dilakukan melalui penetapan sebagai Pelaksana Umum dengan diberikan jabatan dan peringkat sesuai pangkat/golongan dan pendidikan terakhir.
- (3) Pejabat Pengawas yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, penerapannya dilakukan melalui:
- a. pemberhentian dari Jabatan Pengawas; dan
  - b. penetapan ke dalam Jabatan Pelaksana Umum dengan diberikan jabatan dan peringkat 1 (satu) tingkat lebih rendah dari jabatan dan peringkat paling

- tinggi berdasarkan pangkat/golongan ruang dan pendidikan terakhir.
- (4) Pejabat Fungsional kategori keterampilan dan jenjang terendah pada kategori keahlian yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, penerapannya dilakukan melalui:
    - a. pemberhentian dari Jabatan Fungsional;
    - b. penetapan ke dalam Jabatan Pelaksana Umum dengan diberikan jabatan dan peringkat 2 (dua) tingkat dibawah jabatan dan peringkat berdasarkan pangkat/golongan ruang dan pendidikan terakhir.
  - (5) Pelaksana yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, penerapannya sebagai berikut:
    - a. untuk Pelaksana Umum dilakukan melalui penurunan jabatan dan peringkat ke jabatan dan peringkat terendah bagi Jabatan Pelaksana Umum di lingkungan Kementerian Keuangan selama 12 (dua belas) bulan;
    - b. untuk Pelaksana Khusus, Pelaksana Tugas Belajar dan Pelaksana Tertentu ditetapkan ke dalam Jabatan Pelaksana Umum dengan jabatan dan peringkat terendah bagi Jabatan Pelaksana Umum di lingkungan Kementerian Keuangan selama 12 (dua belas) bulan; dan
    - c. Hukuman Disiplin bagi Jabatan Pelaksana Umum dengan peringkat jabatan terendah bagi Jabatan Pelaksana Umum di lingkungan Kementerian Keuangan mengikuti ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 34

- (1) Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dan Pasal 33 berlaku sebagai berikut:
  - a. Penjatuhan Hukuman Disiplin mempertimbangkan formasi jabatan yang lowong pada unit asal atau unit lain yang mempunyai formasi jabatan sesuai dengan penetapan Penjatuhan Hukuman Disiplin; dan
  - b. Penjatuhan Hukuman Disiplin wajib ditindaklanjuti dengan menetapkan keputusan pengangkatan atau penetapan jabatan dan peringkat dalam jabatan yang baru.
- (2) Pegawai yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, yang kemudian diangkat dalam jabatan wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.
- (3) Penetapan jabatan dan peringkat Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin serta penempatannya sebagai Pelaksana Umum dilakukan sesuai dengan:
  - a. penjelasan pedoman pelaksanaan penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana tercantum dalam Lampiran III huruf A; dan

- b. contoh format keputusan penetapan jabatan dan peringkat Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf O, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 35

Terhadap Pegawai yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 dan Pasal 33, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. terhadap Pegawai yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya;
- b. terhadap Pegawai yang sebelumnya menduduki jabatan selain jabatan Pelaksana, dapat dilakukan pengangkatan dalam jabatan dengan mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Manajemen Karier dan/atau Manajemen Talenta;
- c. terhadap Pegawai yang sebelumnya menduduki jabatan Pelaksana Umum atau Pelaksana Tugas Belajar, setelah menjalani Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, penetapan jabatan dan peringkat bagi Pegawai yang bersangkutan mengikuti ketentuan mengenai mekanisme penetapan jabatan dan peringkat bagi Jabatan Pelaksana di lingkungan Kementerian Keuangan;
- d. terhadap Pegawai yang sebelumnya menduduki jabatan Pelaksana Umum atau Pelaksana Tugas Belajar, setelah menjalani Hukuman Disiplin berupa Pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan atas pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b untuk kelompok II, kelompok III, kelompok V, dan kelompok VI selain pelanggaran terkait dengan izin/surat keterangan perceraian, laporan/pemberitahuan perceraian, dan laporan/pemberitahuan perkawinan pertama, penetapan jabatan dan peringkat bagi Pegawai yang bersangkutan mengikuti ketentuan mengenai mekanisme penetapan jabatan dan peringkat bagi Jabatan Pelaksana di lingkungan Kementerian Keuangan;
- e. terhadap Pegawai yang sebelumnya menduduki jabatan Pelaksana Umum atau Pelaksana Tugas Belajar, setelah menjalani Hukuman Disiplin berupa Pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan atas pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b untuk kelompok I dan kelompok VI dalam bentuk pelanggaran terkait dengan izin/surat keterangan perceraian, laporan/pemberitahuan perceraian, dan laporan/pemberitahuan perkawinan pertama, Pegawai yang bersangkutan ditetapkan kembali dalam jabatan Pelaksana dengan jabatan 2 (dua) tingkat di bawah peringkat jabatan sebelum dijatuhi Hukuman Disiplin;
- f. terhadap Pegawai yang sebelumnya menduduki Jabatan Pelaksana Khusus atau Pelaksana Tertentu, setelah menjalani Hukuman Disiplin berupa penurunan Jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau

pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, Pegawai yang bersangkutan dapat ditetapkan kembali dalam Jabatan:

1. Pelaksana Khusus atau Pelaksana Tertentu, dengan jabatan 1 (satu) tingkat lebih rendah berdasarkan peringkat jabatan Pelaksana Khusus/Pelaksana Tertentu sebelum dijatuhi Hukuman Disiplin;
  2. untuk Jabatan Pelaksana Khusus atau Pelaksana Tertentu pada jenjang terendah, ditetapkan kembali dalam Jabatan Pelaksana Khusus atau Pelaksana Tertentu pada jabatan dan peringkat yang sama;
  3. Pelaksana Umum, dengan penetapan jabatan dan peringkat mengikuti ketentuan mengenai mekanisme penetapan jabatan dan peringkat bagi Jabatan Pelaksana di lingkungan Kementerian Keuangan dalam hal Hukuman Disiplin berupa Pembebasan dari Jabatan atas pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b untuk kelompok II, kelompok III, kelompok V dan kelompok VI selain pelanggaran terkait dengan izin/surat keterangan perceraian, laporan/pemberitahuan perceraian, dan laporan/pemberitahuan perkawinan pertama; atau
  4. Pelaksana Umum, dengan penetapan jabatan dan peringkat 2 (dua) tingkat di bawah peringkat jabatan paling tinggi sesuai dengan pangkat, golongan ruang dan pendidikan terakhir dalam hal Hukuman Disiplin berupa Pembebasan dari Jabatan atas pelanggaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b untuk kelompok I dan kelompok VI dalam bentuk pelanggaran terkait dengan izin/surat keterangan perceraian, laporan/pemberitahuan perceraian, dan laporan/pemberitahuan perkawinan pertama;
- g. Akumulasi masa kerja yang berlaku dalam penetapan jabatan dan peringkat bagi jabatan Pelaksana Khusus atau Pelaksana Tertentu setelah yang bersangkutan selesai menjalani hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada huruf f mengacu pada masa kerja terendah dalam jabatan baru;
- h. Ketentuan setelah menjalani hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada huruf f dan huruf g dilakukan sesuai dengan:
1. penjelasan pedoman pelaksanaan penerapan Penetapan Jabatan dan Peringkat Bagi Pelaksana Umum, Pelaksana Khusus, dan Pelaksana Tertentu yang selesai menjalankan Hukuman Disiplin sebagaimana tercantum dalam Lampiran III huruf B; dan
  2. contoh format keputusan penetapan jabatan dan peringkat Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf P,
- yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

BAB VI  
PEMOTONGAN TUNJANGAN SEBAGAI DAMPAK  
HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 36

- (1) Hukuman Disiplin bagi Pegawai berdampak pada pemotongan Tunjangan.
- (2) Pemotongan Tunjangan diberlakukan pada Pelanggaran Disiplin kategori kelompok II, kelompok III, kelompok IV, kelompok V, dan kelompok VI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2).
- (3) Pelanggaran Disiplin terhadap kelompok I tidak berdampak pada pemotongan Tunjangan kecuali dilakukan secara berulang dalam jangka waktu 12 (dua belas) bulan sejak penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan.
- (4) Pemotongan Tunjangan terhadap Pelanggaran Disiplin pada kelompok VI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan untuk pelanggaran terkait dengan izin/surat keterangan perceraian, laporan/pemberitahuan perceraian, dan laporan/pemberitahuan perkawinan pertama.

Pasal 37

- (1) Implementasi pemotongan Tunjangan terhadap Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin terdiri atas:
  - a. terhadap Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin ringan, dilakukan pemotongan Tunjangan dengan ketentuan sebagai berikut:
    1. sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 2 (dua) bulan, jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran lisan;
    2. sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 3 (tiga) bulan, jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis; dan
    3. sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis;
  - b. terhadap Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin sedang, dilakukan pemotongan Tunjangan dengan ketentuan sebagai berikut:
    1. sebesar 50% (lima puluh persen) selama 6 (enam) bulan, jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
    2. sebesar 50% (lima puluh persen) selama 9 (sembilan) bulan, jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
    3. sebesar 50% (lima puluh persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
  - c. terhadap Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat, dilakukan pemotongan Tunjangan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. sebesar 85% (delapan puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
  2. sebesar 95% (sembilan puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksanaan selama 12 (dua belas) bulan; dan
  3. sebesar 100% (seratus persen) jika Pegawai dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Penerapan pemotongan Tunjangan terhadap Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berlaku sampai dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan.
- (3) Implementasi pemotongan Tunjangan terhadap Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterapkan untuk bulan berikutnya setelah keputusan Hukuman Disiplin berlaku.

## BAB VII PENYAMPAIAN KEPUTUSAN DAN BERLAKUNYA HUKUMAN DISIPLIN

### Pasal 38

- (1) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan oleh PYBM atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memanggil secara tertulis Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin untuk hadir menerima keputusan Hukuman Disiplin.
- (3) Surat panggilan tertulis untuk menerima keputusan Hukuman Disiplin disusun sesuai dengan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran I huruf Q yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.
- (4) Keputusan Hukuman Disiplin disampaikan secara tertutup oleh PYBM atau Pejabat Lain yang Ditunjuk kepada Pegawai yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat lain yang terkait.
- (5) Penyampaian secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan penyampaian keputusan Hukuman Disiplin yang hanya diketahui oleh Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin dan pejabat yang menyampaikan, serta pejabat lain yang terkait.
- (6) Dalam hal keputusan Hukuman Disiplin ditandatangani secara elektronik, keputusan Hukuman Disiplin tetap disampaikan secara langsung dan didokumentasikan dalam bentuk Berita Acara Serah Terima disusun sesuai dengan format yang tercantum dalam Lampiran I huruf R yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

- (7) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan Hukuman Disiplin ditetapkan.
- (8) Dalam hal Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin:
  - a. keputusan Hukuman Disiplin dikirim kepada yang bersangkutan sesuai dengan alamat domisili terakhir sesuai yang tercantum dalam data kepegawaian Kementerian Keuangan; dan
  - b. dalam hal keputusan hukuman disiplin ditandatangani secara elektronik, hasil cetak keputusan Hukuman Disiplin dikirim kepada yang bersangkutan sesuai dengan alamat domisili terakhir sesuai data kepegawaian Kementerian Keuangan, dengan informasi bahwa dokumen asli keputusan telah dikirim ke alamat surat elektronik yang tercantum dalam data kepegawaian Kementerian Keuangan.
- (9) Pengiriman keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (8) dilakukan paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (7).
- (10) Hukuman Disiplin yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden disampaikan kepada Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh pimpinan instansi atau Pejabat Lain yang Ditunjuk.

#### Pasal 39

- (1) Keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) sejak keputusan diterima Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (2) Dalam hal Pegawai 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 terakhir atau alamat surat elektronik sesuai data kepegawaian Kementerian Keuangan atas Pegawai yang bersangkutan.
- (3) Keputusan Hukuman Disiplin yang diajukan upaya administratif baik yang berupa keberatan maupun banding administratif, berlaku sesuai dengan keputusan upaya administratifnya.
- (4) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Upaya Administratif.

#### Pasal 40

- (1) Pegawai yang sedang mengajukan upaya administratif berupa banding administratif kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara dapat mengajukan permohonan izin untuk masuk kerja dan menjalankan tugas kembali kepada Menteri Keuangan.

- (2) Pemberian atau penolakan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang menangani sumber daya manusia pada tingkat Unit Organisasi untuk dan atas nama Menteri Keuangan dengan penerapan sebagai berikut:
  - a. memberikan izin masuk bekerja dan melaksanakan tugas kepada Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS karena melakukan Pelanggaran Disiplin kelompok I dan kelompok VI; atau
  - b. menolak izin masuk bekerja dan melaksanakan tugas kepada Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil karena melakukan pelanggaran selain pelanggaran sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- (3) Pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a harus mempertimbangkan dampak terhadap lingkungan unit kerja masing-masing dan apabila mengganggu suasana kerja, permohonan izin masuk kerja dan menjalankan tugas bagi Pegawai dapat ditolak.
- (4) Pemberian izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi Madya untuk dan atas nama Menteri Keuangan dalam hal:
  - a. pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berhalangan tetap dan/atau sementara; atau
  - b. Pegawai yang mengajukan permohonan izin merupakan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama.

#### Pasal 41

Ketentuan mengenai tindakan manajerial dalam proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin, pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin, tingkat dan jenis Hukuman Disiplin, pemotongan tunjangan sebagai dampak Hukuman Disiplin, penyampaian keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin, dan berlakunya Hukuman Disiplin bagi pejabat administrasi dan pejabat pimpinan tinggi di lingkungan Kementerian Keuangan sebagaimana diatur dalam Pasal 23 sampai dengan Pasal 40 berlaku secara *mutatis mutandis* terhadap tindakan manajerial dalam proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin, pelaksanaan Penjatuhan Hukuman Disiplin, tingkat dan jenis Hukuman Disiplin, pemotongan tunjangan sebagai dampak Hukuman Disiplin, penyampaian keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin, dan berlakunya Hukuman Disiplin bagi pimpinan unit non-Eselon di lingkungan Kementerian Keuangan yang memiliki bobot jabatan dalam rentang peringkat jabatan pada Jabatan Pimpinan Tinggi dan/atau Jabatan Administrasi.

#### BAB VIII

#### PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

#### Pasal 42

- (1) Unit yang menangani sumber daya manusia pada tingkat Unit Organisasi harus mendokumentasikan setiap keputusan Hukuman Disiplin Pegawai di lingkungannya.
- (2) Dokumen keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu

bahan penilaian dalam pengelolaan/manajemen sumber daya manusia terhadap Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin.

- (3) Pendokumentasian keputusan Hukuman Disiplin termasuk dokumen pemanggilan, dokumen pemeriksaan, dan dokumen lain yang terkait dengan Pelanggaran Disiplin, diunggah ke sistem informasi sumber daya manusia Kementerian Keuangan atau aplikasi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 43

- (1) Dokumen surat panggilan, berita acara pemeriksaan, dan dokumen bahan lain yang berhubungan dengan Hukuman Disiplin bersifat rahasia.
- (2) Keputusan Hukuman Disiplin dapat diinformasikan oleh Sekretariat Jenderal c.q. Biro Sumber Daya Manusia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keterbukaan informasi publik.
- (3) Inspektorat Jenderal dan/atau Unit yang menangani sumber daya manusia di tingkat pusat dapat mempublikasikan informasi Hukuman Disiplin untuk tujuan penguatan integritas dan/atau upaya peningkatan disiplin di lingkungan Kementerian Keuangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keterbukaan informasi publik.

### BAB IX PEMANTAUAN DAN EVALUASI

#### Bagian Kesatu Pemantauan dan Evaluasi

#### Pasal 44

- (1) Inspektorat Jenderal c.q. Inspektorat Bidang Investigasi dan/atau unit yang menangani kepatuhan internal pada masing-masing Unit Organisasi tingkat pusat melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap:
  - a. tindak lanjut atas informasi Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3);
  - b. pernyataan tidak bersalah pada kesimpulan dalam Laporan Hasil Kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (2); dan
  - c. tindak lanjut atas Laporan Hasil Kegiatan dan Laporan Hasil Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2).
- (2) Hasil pemantauan dan evaluasi menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan sumber daya manusia, pencegahan Pelanggaran Disiplin, dan/atau usulan kegiatan penegakan Hukuman Disiplin di lingkungan Kementerian Keuangan.

Bagian Kedua  
Komunikasi Hasil Pemantauan dan Evaluasi

Pasal 45

- (1) Inspektur Jenderal melaporkan hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) kepada Menteri Keuangan paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun.
- (2) Berdasarkan hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektorat Jenderal c.q. Inspektorat Bidang Investigasi dapat melakukan kegiatan pengawasan terhadap:
  - a. Atasan Langsung yang tidak melakukan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh bawahannya;
  - b. PYBM yang tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap Pegawai yang terbukti melakukan Pelanggaran Disiplin;
  - c. Atasan Langsung, Tim Pemeriksa, dan/atau pejabat/pegawai lainnya dalam hal terdapat tindak lanjut atas Rekomendasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) yang tidak sesuai dengan ketentuan;
  - d. PYBM, dan/atau pejabat/pegawai lainnya dalam hal terdapat tindak lanjut atas Laporan Hasil Kegiatan dan Laporan Hasil Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) yang tidak sesuai dengan ketentuan; dan/atau
  - e. unit lain yang tidak melaksanakan proses penanganan Pelanggaran Disiplin sesuai dengan ketentuan.
- (3) Dalam hal Inspektorat Jenderal c.q. Inspektorat Bidang Investigasi menindaklanjuti informasi pelanggaran yang berhubungan dengan proses penanganan Pelanggaran Disiplin, dilakukan tanpa menunggu hasil pemantauan dan evaluasi.

Pasal 46

Inspektorat Jenderal c.q. Inspektorat Bidang Investigasi dan unit yang menangani sumber daya manusia di tingkat pusat melakukan pembahasan atas hasil Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai paling sedikit 2 (dua) kali dalam setahun.

BAB X  
HAK KEPEGAWAIAN

Pasal 47

- (1) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS:
  - a. diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberhentian dan pensiun PNS; dan
  - b. tidak diberikan kenaikan pangkat pengabdian.

- (2) Pegawai yang sedang menjalani Hukuman Disiplin tingkat sedang atau tingkat berat tidak dapat dipertimbangkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkat.
- (3) Penundaan kenaikan pangkat bagi Pegawai yang sedang menjalani Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berakhir apabila:
  - a. telah selesai menjalani Hukuman Disiplin; atau
  - b. berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang dinyatakan upaya administratifnya diterima dan Hukuman Disiplinnya dibatalkan atau diubah menjadi Hukuman Disiplin tingkat ringan.

## BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 48

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. terhadap Pegawai yang sedang menjalani Hukuman Disiplin, Hukuman Disiplin yang telah dijatuhkan bagi Pegawai yang bersangkutan dinyatakan tetap berlaku;
- b. terhadap Pegawai yang sedang menjalani Hukuman Disiplin dan diberikan pemotongan Tunjangan sebagai dampak dari penjatuhan Hukuman Disiplin, pemotongan Tunjangan berkenaan dinyatakan tetap berlaku sampai dengan selesainya Hukuman Disiplin;
- c. terhadap Pelanggaran Disiplin yang sedang dilakukan Proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan yang telah selesai dilakukan Proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin tetapi belum dilakukan penjatuhan Hukuman Disiplin, maka proses selanjutnya dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri ini; dan
- d. terhadap Informasi Pelanggaran Disiplin yang telah diterima tetapi belum dilakukan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin, maka proses Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan proses selanjutnya dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri ini.

## BAB XII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 49

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:

- a. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 124/PMK.09/2011 tentang Penggunaan Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin dalam Rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 465); dan
- b. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 97/PMK.09/2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 1122),  
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

### Pasal 50

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 21 November 2023

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
SRI MULYANI INDRAWATI

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 27 November 2023

DIREKTUR JENDERAL  
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN  
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
ASEP N. MULYANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2023 NOMOR 934

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Umum  
u.b.  
Plt. Kepala Bagian Administrasi Kementerian



Ditandatangani secara elektronik  
DEWI SURIANI HASLAM

LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 123 TAHUN 2023  
TENTANG  
TATA CARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN DAN  
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN  
KEMENTERIAN KEUANGAN

A. CONTOH FORMAT PEMBEBASAN SEMENTARA

KEPUTUSAN .....*) NOMOR .....	
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, .....*)	
Menimbang	: bahwa untuk kelancaran pemeriksaan terhadap Sdr. ...., NIP. .... atas dugaan pelanggaran disiplin terhadap Pasal ....., ayat ....., huruf ....., angka .... **), Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin tingkat berat, perlu menetapkan Keputusan tentang Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatannya;
Mengingat	: 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; 3. ....; 4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; 5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor ....Tahun..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan;
MEMUTUSKAN:	
Menetapkan	: .....
KESATU	: Membebaskan sementara dari tugas jabatan Saudara: Nama : ..... NIP : ..... Pangkat : ..... Jabatan : ..... Unit Kerja : ..... terhitung mulai tanggal ..... sampai ditetapkannya keputusan hukuman disiplin, karena yang bersangkutan diduga melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ....., ayat .....,

huruf ....., angka ....., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

KEDUA : Selama menjalani pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana tersebut dalam Diktum KESATU, kepada Sdr. ...., tersebut tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,

Atasan Langsung.....\*)

NAMA .....  
NIP .....

Diterima tanggal .....,

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth

1. ....;
2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama jabatan dari Atasan Langsung.

\*\*) Diisi sesuai kebutuhan.

B. CONTOH FORMAT SURAT PERINTAH UNTUK MELAKUKAN PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN

RAHASIA

SURAT PERINTAH UNTUK MELAKUKAN PEMERIKSAAN  
PELANGGARAN DISIPLIN  
NOMOR: .....

1. Diperintahkan kepada:

Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Jabatan : .....  
Unit Kerja : .....

Untuk melakukan pemeriksaan terhadap:

Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Jabatan : .....  
Unit Kerja : .....

pada

Hari : .....  
Tanggal : .....  
Jam : .....  
Tempat : .....

Karena yang bersangkutan diduga melanggar disiplin  
.....\*)

2. Demikian Surat Perintah ini dilaksanakan sebaik-baiknya.

.....  
Pejabat yang berwenang\*\*)

Nama.....  
NIP.....

Tembusan:  
Yth.  
1. ....  
2. ....

\*) Tulislah pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh Pegawai yang bersangkutan.  
\*\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Lebih Tinggi atau Pimpinan Unit Organisasi Terperiksa (dalam hal Atasan Langsung terlibat Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh Terperiksa)

C. CONTOH FORMAT PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA

RAHASIA

PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA  
NOMOR: .....

1. Berdasarkan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan Sdr....., NIP ....., pangkat ....., Jabatan ....., maka perlu dilakukan pemeriksaan.

2. Mengingat ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, maka perlu membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari:

a. Atasan langsung

Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Jabatan : .....  
Unit Kerja : .....

b. Unsur pengawasan

Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Jabatan : .....  
Unit Kerja : .....

c. Unsur kepegawaian

Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Jabatan : .....  
Unit Kerja : .....

d. Unsur pejabat lain yang ditunjuk\*)

Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Jabatan : .....  
Unit Kerja : .....

3. Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

.....  
a. n. MENTERI KEUANGAN  
INSPEKTUR JENDERAL,

Nama.....  
NIP.....

Tembusan:  
Yth.  
1. ....  
2. ....

\*) Jika ada.

D. CONTOH FORMAT BERITA ACARA KOORDINASI

KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU		
BERITA ACARA KOORDINASI NOMOR.....		
Pada hari ini ....., tanggal ....., bulan ....., tahun ....., kami masing-masing:		
1..... *) selanjutnya disebut sebagai PIHAK PERTAMA.		
2..... *) selanjutnya disebut sebagai PIHAK KEDUA.		
3. dst.		
telah melaksanakan kegiatan pembahasan tindak lanjut pemeriksaan pelanggaran disiplin a.n. Sdr. ....**), dengan kesimpulan hasil pembahasan sebagai berikut ***):		
1.....		
2.....		
3.dst.		
(tanggal) (bulan) (tahun)		
Mengetahui		
PIHAK PERTAMA	PIHAK KEDUA	dst.
.....	.....	
NIP .....	NIP .....	
*) Pejabat yang melakukan koordinasi		
**) Pejabat/Pegawai yang diperiksa		
***) Kesimpulan koordinasi yang meliputi fakta berdasarkan bukti, penentuan pasal pelanggaran disiplin, dan rekomendasi hukuman disiplin.		

E. CONTOH FORMAT NOTA DINAS PEMANGGILAN DALAM RANGKA PERMINTAAN KETERANGAN KEPADA PIHAK INTERNAL

KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU	
NOTA DINAS NOMOR .....	
Yth	: .....*)
Dari	: .....**)
Sifat	: Segera/Rahasia
Hal	: Pemanggilan dalam rangka permintaan keterangan
Tanggal	: (tanggal) (bulan) (tahun)
<p>Sehubungan dengan Keputusan Tim Pemeriksa/Surat Perintah untuk Melakukan Pemeriksaan***) Nomor: ..... tanggal ....., bersama ini kami meminta bantuan Bapak/Ibu/Saudara****) agar menugaskan (nama).....,(NIP).....****) untuk hadir memberikan keterangan terkait dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. ...., pada:</p> <p>Hari : Tanggal : jam : tempat/media :</p> <p>Atas perhatian dan kerja sama Bapak/Ibu/Saudara****), kami ucapkan terimakasih.</p> <p style="text-align: right;">Pejabat yang Berwenang/Ketua Tim Pemeriksa *****)</p> <p style="text-align: right;">Nama.....</p> <p>Tembusan: 1. ....*****)</p> <p>*) Tulislah nama atasan langsung dari pegawai yang akan diminta keterangan. **) Sesuaikan siapa yang bersurat. ***) Pilih salah satu ****)Sesuaikan dengan jabatan atasan langsung dari pegawai yang akan diminta keterangan. *****) Tulislah nama dan NIP dari pegawai yang akan diminta keterangan. *****) Sesuaikan siapa pihak yang bersurat *****)Tembusan kepada pegawai yang akan diminta keterangan.</p>	

F. CONTOH FORMAT SURAT UNDANGAN PEMANGGILAN DALAM RANGKA PERMINTAAN KETERANGAN KEPADA PIHAK EKSTERNAL

KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU	
Nomor	: SR-...../...../..... (tanggal) (bulan) (tahun)
Sifat	: Segera/Rahasia
Lampiran	: .....
Hal	: Pemanggilan dalam rangka permintaan keterangan
Yth.	..... *) (tempat kedudukan)
<p>Schubungan dengan Keputusan Tim Pemeriksa/Surat Perintah Untuk Melakukan Pemeriksaan**) Nomor: ..... tanggal ....., bersama ini kami meminta bantuan Bapak/Ibu/Saudara ***) untuk hadir memberikan keterangan terkait dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. ....., pada:</p>	
hari	:
tanggal	:
jam	:
tempat/media	:
<p>Atas perhatian dan kerja samanya, kami ucapkan terimakasih.</p>	
<p>Pejabat yang berwenang/Ketua Tim Pemeriksa****)</p>	
<p>Nama..... NIP.....</p>	
*) Tulislah nama pihak eksternal yang akan dimintai keterangan.	
**) Pilih salah satu.	
***) Sesuaikan dengan pihak eksternal yang akan dimintai keterangan.	
****) Sesuaikan siapa pihak yang bersurat.	

G. CONTOH FORMAT BERITA ACARA PERMINTAAN KETERANGAN

<b>KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU</b>	
<b>RAHASIA</b>	
<b>BERITA ACARA PERMINTAAN KETERANGAN</b>	
Pada hari ini ....., tanggal ....., bulan ....., tahun ....., saya/Tim Pemeriksa masing-masing *):	
1.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
2.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
3.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
4.	dst.
berdasarkan Nota Dinas/Surat nomor....., telah melakukan permintaan keterangan kepada:	
	Nama : ....., NIP/NIK : ....., Pangkat : ....., Jabatan : ....., Unit Kerja : .....,
1.	Apakah Saudara pada saat ini dalam keadaan sehat jasmani dan rohani? 1. (Jawaban)
2.	Apakah Saudara mengetahui maksud permintaan keterangan pada hari ini? ----- 2. (Jawaban)
3.	Apakah Saudara bersedia memberikan jawaban dengan jujur dan benar dalam permintaan keterangan ini? 3. (Jawaban)
4.	dst. **)
Demikian Berita Acara Permintaan Keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Yang dimintai keterangan	....., Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa:
Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan :	1. Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan :
	2. Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan :

3. Nama : .....,  
NIP : .....,  
Tanda : .....,  
Tangan

\*) Sesuaikan apakah permintaan keterangan oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa  
\*\*) Tuliskan pertanyaan-pertanyaan terkait pelanggaran disiplin yang dilakukan.

H. CONTOH FORMAT SURAT PANGGILAN

<b>KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU</b>	
<b>RAHASIA</b>	
<b>SURAT PANGGILAN I/II *)</b>	
NOMOR: .....	
1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara:	
Nama	: .....
NIP	: .....
Pangkat	: .....
Jabatan	: .....
Unit Kerja	: .....
Untuk menghadap kepada:	
Nama	: .....
NIP	: .....
Pangkat	: .....
Jabatan	: .....
Unit Kerja	: .....
pada	
Hari	: .....
Tanggal	: .....
Jam	: .....
Tempat/Media	: .....
untuk diperiksa/dimintai keterangan*) sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin.....**)	
2. Demikian untuk dilaksanakan.	
	..... Atasan langsung/Ketua Tim Pemeriksa ***)
	Nama..... NIP.....
Tembusan:	
Yth.	
1. ....	
2. ....	
*) Coret yang tidak perlu.	
**) Tulislah pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.	
***) Tulislah nama jabatan dari Atasan langsung/Ketua Tim Pemeriksa	

I. CONTOH FORMAT BERITA ACARA KETIDAKHADIRAN

<b>KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU</b>	
<b>RAHASIA</b>	
<b>BERITA ACARA KETIDAKHADIRAN</b>	
Pada hari ini ....., tanggal ....., bulan ....., tahun ....., saya/Tim Pemeriksa masing-masing *):	
1.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
2.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
3.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
4.	dst.
berdasarkan wewenang yang ada pada saya/Surat Perintah*) ....., untuk melakukan pemeriksaan kepada:	
	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : ....., Unit Kerja : .....,
karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal .... , ayat ....., huruf ....., angka ....**), Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	
Atas pemanggilan tersebut, yang bersangkutan tidak hadir memenuhi panggilan dan tidak menyampaikan tanggapan kepada atasan langsung/Tim Pemeriksa.	
Demikian Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
	....., Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa*):
1.	Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan :
2.	Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan
3.	Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan
*) Sesuaikan apakah pemeriksaan oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa **) Tuliskan aturan yang dilanggar	

J. CONTOH FORMAT BERITA ACARA PENUNDAAN PEMANGGILAN PEMERIKSAAN

<b>KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU</b>	
<b>RAHASIA</b>	
<b>BERITA ACARA PENUNDAAN PEMANGGILAN PEMERIKSAAN</b>	
Pada hari ini ....., tanggal ....., bulan ....., tahun ....., saya/Tim Pemeriksa masing-masing *):	
1.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
2.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
3.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
4.	dst.
berdasarkan wewenang yang ada pada saya/Surat Perintah*) ....., untuk melakukan pemeriksaan kepada:	
	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : ....., Unit Kerja : .....,
karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal .... , ayat ...., huruf ...., angka ....**), Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.	
Atas pemanggilan tersebut, dilakukan penundaan pemanggilan pemeriksaan dikarenakan ..... Pemeriksaan akan dilaksanakan pada .....	
Demikian Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
	..... Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa*):
1.	Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan :
2.	Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan
3.	Nama : ....., NIP : ....., Tanda : ....., Tangan
*) Sesuaikan apakah pemeriksaan oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa **) Tuliskan aturan yang dilanggar	

K. CONTOH FORMAT BERITA ACARA PEMERIKSAAN

KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU	
<b>RAHASIA</b>	
<b>BERITA ACARA PEMERIKSAAN</b>	
Pada hari ini ....., tanggal ....., bulan ....., tahun ....., saya/Tim Pemeriksa masing-masing *):	
1.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
2.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
3.	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : .....,
4.	dst.
berdasarkan wewenang yang ada pada saya/Surat Perintah*) ....., telah melakukan pemeriksaan terhadap:	
	Nama : ....., NIP : ....., Pangkat : ....., Jabatan : ....., Unit Kerja : .....,
karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ....., huruf ....., angka ....**), Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil	
1.	Apakah Saudara pada saat ini dalam keadaan sehat jasmani dan rohani? 1. (Jawaban)
2.	Apakah Saudara mengetahui maksud pemeriksaan pada hari ini? ----- 2. (Jawaban)
3.	Apakah Saudara bersedia memberikan jawaban dengan jujur dan benar dalam pemeriksaan ini? 3. (Jawaban)
4.	dst.
Demikian Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Yang diperiksa	Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa*):
Nama : .....,	1. Nama : .....,
NIP : .....,	NIP : .....,
Tanda : .....,	Tanda : .....,
Tangan : .....,	Tangan : .....,
	2. Nama : .....,
	NIP : .....,

Tanda : .....  
Tangan

3. Nama : .....  
NIP : .....  
Tanda : .....  
Tangan

\*) Sesuaikan apakah pemeriksaan oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa

\*\*\*) Tuliskan aturan yang dilanggar

\*\*\*\*) Tuliskan pertanyaan-pertanyaan terkait pelanggaran disiplin yang dilakukan.

L. CONTOH FORMAT LAPORAN HASIL KEGIATAN

 <p>LAPORAN HASIL KEGIATAN PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TERHADAP SDR. .... / NIP .....</p>			
Nomor Laporan	:	No. Surat	: .....
Tanggal	:	Perintah/SK Tim Pemeriksa*)	:
		Tanggal	:
Periode Terjadinya Kasus/Masalah	:	Tanggal Pelaksanaan	:
Nama Pegawai	: Sdr. ....	Pangkat/ Gol	: .....
NIP	: .....	Jabatan	: .....

A. DASAR PEMERIKSAAN

1. ....; \*)
2. ....; dst.
3. Pemeriksaan pelanggaran disiplin PNS dilaksanakan berdasarkan wewenang yang diberikan oleh Menteri Keuangan dalam Keputusan Menteri Keuangan Nomor: .... tanggal..... 20.., dengan susunan tim sebagai berikut/dalam Surat Perintah Nomor: ..... \*\*):
 

Atasan Langsung	.... NIP .....	Ketua
Unsur Pengawasan	.... NIP .....	Anggota
Unsur pejabat lain yang ditunjuk	.... NIP .....	Anggota

B. TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

.....

C. HASIL PEMERIKSAAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data/dokumen, dan permintaan keterangan terhadap terperiksa, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian Dokumen  
.....
2. Pemeriksaan  
.....
3. Analisis  
.....

Berdasarkan hal tersebut diatas, Sdr. .... telah melakukan pelanggaran disiplin PNS sebagaimana diatur dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 yaitu:

- 1) Kewajiban  
Pasal .... angka .... (uraian pasal)  
Sehubungan dengan dugaan pelanggaran ketentuan tersebut, dalam pemeriksaan diperoleh fakta bahwa ....  
Atas fakta tersebut, Atasan Langsung/Tim Pemeriksa\*\*) berpendapat bahwa perbuatan Sdr. .... tersebut telah melanggar Pasal .... angka .... PP Nomor 94 Tahun 2021.
- 2) Larangan  
Pasal .... angka .... (uraian pasal)  
Sehubungan dengan dugaan pelanggaran ketentuan tersebut, dalam pemeriksaan diperoleh fakta bahwa ....  
Atas fakta tersebut, Atasan Langsung/Tim Pemeriksa\*\*) berpendapat Sdr. .... terbukti melanggar Pasal .... angka .... PP Nomor 94 Tahun 2021.

4. Pertimbangan

Dengan mempertimbangkan fakta-fakta yang terungkap dalam pemeriksaan serta ketentuan yang menjadi dasar pemeriksaan, Atasan Langsung/Tim Pemeriksa\*\*) berpendapat bahwa Sdr. .... terbukti melanggar disiplin PNS. Sebagai pertimbangan dalam penjatuhan hukuman disiplin PNS, Atasan Langsung/Tim Pemeriksa\*\*) menyampaikan pertimbangan sebagai berikut:

Hal-hal yang meringankan Sdr. .... :

- .....
- dst.

5. Penerapan Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin (MPJHD) di Lingkungan Kementerian Keuangan

Berdasarkan fakta-fakta dan ketentuan yang menjadi dasar pemeriksaan ini, Atasan Langsung/Tim Pemeriksa\*\*) menggunakan ketentuan PMK Nomor ..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan. Dalam menentukan jenis-jenis hukuman, Atasan Langsung/Tim Pemeriksa\*\*) berpendapat pengenaan hukuman terhadap Sdr..... didasarkan pada ketentuan ..... sebagai pelanggaran utama dengan unsur tambahan sebagai berikut:

- .....
- dst.

Berdasarkan hasil penerapan MPJHD, diperoleh hasil nilai.....yang berdasarkan PMK Nomor ..... masuk grade.....dengan kategori hukuman disiplin.....berupa.....

D. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian tersebut Sdr. .... / NIP .... ,.....telah terbukti melakukan pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. ....
2. dst.

Perbuatan Sdr. .... /NIP .... di atas bertentangan dengan Pasal ..... angka ....., dst, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan mempertimbangkan hal-hal yang meringankan sebagaimana tersebut di atas, Atasan Langsung/Tim Pemeriksa\*) merekomendasikan agar kepada Sdr. .... /NIP ..... :

1. dijatuhkan hukuman disiplin berupa ....berdasarkan Pasal ..... angka (.....) huruf ..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
2. dst.

....., ...../..... /20..  
Atasan Langsung/Tim Pemeriksa\*\*\*)

Atasan Langsung, \*\*\*)

Unsur Kepegawaian, \*\*\*)

Nama .....  
NIP .....

Nama .....  
NIP .....

Unsur Pengawasan,\*\*\*)

Unsur pejabat lain yang ditunjuk, \*\*\*)

Nama .....  
NIP .....

Nama .....  
NIP .....

\*) Tulis peraturan perundangan dan ketentuan yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan pemeriksaan.

\*\*) Coret yang tidak perlu

\*\*\*) Dapat disesuaikan jika pemeriksaan dilakukan oleh Atasan Langsung

M. CONTOH FORMAT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN

KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU					
(tempat), (tanggal) (bulan) (tahun)					
Kepada Yth. .... di (tempat kedudukan)					
RAHASIA					
Dengan ini dilaporkan dengan hormat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan pada hari ....., tanggal ....., bulan ....., tahun ....., saya/Tim Pemeriksa *) telah melakukan pemeriksaan terhadap:					
Nama : .....					
NIP : .....					
Pangkat : .....					
Jabatan : .....					
Unit Kerja : .....					
Berdasarkan hasil pemeriksaan, dapat kami laporkan sebagai berikut:					
BENTUK PELANGGARAN	WAKTU	TEMPAT	FAKTOR YANG MEMBERATKAN	FAKTOR YANG MERINGANKAN	DAMPAK PERBUATAN
1. Yang bersangkutan terbukti melakukan pelanggaran disiplin ....., sehingga direkomendasikan untuk dijatuhi Hukuman Disiplin .....					
2. Kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut diatas merupakan kewenangan .....					
Sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan Berita Acara Pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan untuk digunakan dalam penetapan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin.					
Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.					
Yang melaporkan (Atasan langsung/Ketua Tim Pemeriksa *)),					
NAMA .....					
NIP .....					
Tembusan Yth :					
1. ....; dan					
2. ....					
*) Coret yang tidak perlu.					
**) Isilah sesuai dengan pejabat yang berwenang menghukum.					

N. CONTOH FORMAT KEPUTUSAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

1. Format Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Lisan

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT ..... \*)

RAHASIA

KEPUTUSAN ..... \*\*)  
NOMOR .....

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,  
..... \*\*)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....

b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;

c. ....;

d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Lisan;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

3. ....;

4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor .... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : .....

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Lisan kepada:

Nama : .....

NIP : .....

Pangkat : .....

Jabatan : .....

Unit Kerja : .....

karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ...., ayat ....., angka ....., huruf.... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Kepada yang bersangkutan dikenakan pemotongan Tunjangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan secara proporsional sebesar ..... (.....) dari tunjangan yang seharusnya diterima selama ..... (.....) bulan terhitung mulai bulan berikutnya sejak Keputusan ini ditetapkan.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,  
.....\*\*)

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth

1. ....;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.

\*\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.

2. Format Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT ..... \*)

RAHASIA

KEPUTUSAN .....\*\*)  
NOMOR .....

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,  
.....\*\*)

Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....

b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;

c. ....;

d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

3. ....;

4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor .... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : .....

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis kepada :

Nama : .....

NIP : .....

Pangkat : .....

Jabatan : .....

Unit Kerja : .....

karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ...., ayat ....., angka ...., huruf..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Kepada yang bersangkutan dikenakan pemotongan Tunjangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan secara proporsional sebesar ..... (.....) dari tunjangan yang seharusnya diterima selama ..... (.....) bulan terhitung mulai bulan berikutnya sejak Keputusan ini ditetapkan.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,  
.....\*\*)

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth

1. ....;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.

\*\*\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.

3. Format Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

<p>KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DIREKTORAT ..... *)</p> <p>RAHASIA</p> <p>KEPUTUSAN .....**) NOMOR .....</p> <p>DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, .....**)</p>	
Menimbang	<p>: a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....</p> <p>b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;</p> <p>c. ....;</p> <p>d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;</p> <p>e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis;</p>
Mengingat	<p>: 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;</p> <p>2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>3. ....;</p> <p>4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor ..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.</p>
<p>MEMUTUSKAN:</p>	
Menetapkan	<p>: .....</p>
KESATU	<p>: Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis kepada :</p> <p>Nama : .....</p> <p>NIP : .....</p> <p>Pangkat : .....</p> <p>Jabatan : .....</p> <p>Unit Kerja : .....</p>

karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ....., ayat ....., angka ....., huruf..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

KEDUA : Kepada yang bersangkutan dikenakan pemotongan Tunjangan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan secara proporsional sebesar ..... (.....) dari tunjangan yang seharusnya diterima selama ..... (.....) bulan terhitung mulai bulan berikutnya sejak Keputusan ini ditetapkan.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,  
.....\*\*)

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth

1. ....;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.

\*\*\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.

4. Format Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (Satu) Tahun/Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% Selama 6 (Enam) Bulan

<p>KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DIREKTORAT ..... *)</p> <p>RAHASIA</p> <p>KEPUTUSAN .....**) NOMOR .....</p> <p>DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, .....**)</p>	
Menimbang	<p>: a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....</p> <p>b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;</p> <p>c. ....;</p> <p>d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;</p> <p>e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;</p>
Mengingat	<p>: 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;</p> <p>2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>3. ....:</p> <p>4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor ..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.</p>
<p>MEMUTUSKAN:</p>	
Menetapkan	<p>: .....</p>
KESATU	<p>: Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 bulan kepada :</p> <p>Nama : .....</p> <p>NIP : .....</p> <p>Pangkat : .....</p> <p>Jabatan : .....</p> <p>Unit Kerja : .....</p> <p>karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal .... ,</p>

ayat ....., angka ....., huruf..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

KEDUA : Terhitung mulai tanggal ....., bulan ....., tahun ....., tunjangan kinerja Sdr. ...., dipotong sebesar Rp. .... (.....), menjadi Rp. .... (.....), dan terhitung mulai tanggal ....., bulan ....., tahun ....., tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,  
.....\*\*)

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth

1. ....;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.

\*\*\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.

5. Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (Satu) Tahun/Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% Selama 9 (Sembilan) Bulan

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT ..... \*)

RAHASIA

KEPUTUSAN .....\*\*)  
NOMOR .....

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,  
.....\*\*)

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
- c. ....;
- d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3. ....;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor ..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : .....

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 bulan kepada :

Nama : .....

NIP : .....

Pangkat : .....

Jabatan : .....

Unit Kerja : .....

karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal .... ,

ayat ....., angka ....., huruf..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

KEDUA : Terhitung mulai tanggal ....., bulan ....., tahun ....., tunjangan kinerja Sdr. ...., dipotong sebesar Rp. .... (.....), menjadi Rp. .... (.....), dan terhitung mulai tanggal ....., bulan ....., tahun ....., tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,  
.....\*\*)

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth

1. ....;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.

\*\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.

6. Format Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (Satu) Tahun/Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% Selama 12 (Dua Belas) Bulan

<p>KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DIREKTORAT ..... *)</p> <p>RAHASIA</p> <p>KEPUTUSAN .....**) NOMOR .....</p> <p>DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, .....**)</p>	
Menimbang	<p>: a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....</p> <p>b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;</p> <p>c. ....;</p> <p>d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;</p> <p>e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan;</p>
Mengingat	<p>: 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;</p> <p>2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>3. ....;</p> <p>4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor ..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.</p>
<p>MEMUTUSKAN:</p>	
Menetapkan	<p>: .....</p>
KESATU	<p>: Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 bulan kepada :</p> <p>Nama : .....</p> <p>NIP : .....</p> <p>Pangkat : .....</p> <p>Jabatan : .....</p> <p>Unit Kerja : .....</p>

karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal .... , ayat ....., angka ....., huruf..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

KEDUA : Terhitung mulai tanggal ....., bulan ....., tahun ....., tunjangan kinerja Sdr. ...., dipotong sebesar Rp. .... (.....), menjadi Rp. .... (.....), dan terhitung mulai tanggal ....., bulan ....., tahun ....., tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,  
.....\*\*)

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth

1. ....;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.

\*\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.

7. Format Keputusan Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (Dua Belas) Bulan

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT ..... \*)

RAHASIA

KEPUTUSAN .....\*\*)  
NOMOR .....

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,  
.....\*\*)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....

b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;

c. ....;

d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

3. ....;

4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor ..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : .....

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan kepada :

Nama : .....

NIP : .....

Pangkat : .....

Jabatan : .....

Unit Kerja : .....

karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal .... ,

ayat ....., angka ....., huruf..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

KEDUA : Terhitung mulai tanggal ....., bulan ....., tahun ....., Sdr. ...., yang semula menduduki jabatan ..... diturunkan menjadi jabatan .....

KETIGA : Atas penurunan jabatan tersebut, hak-hak kepegawaian dari Sdr. .... disesuaikan dengan jabatan terbaru.

KEEMPAT : Pengangkatan dalam jabatan yang baru dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, ditetapkan dengan keputusan tersendiri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

KELIMA : Kepada yang bersangkutan dikenakan pemotongan Tunjangan atas/berdasarkan penetapan jabatan dan peringkat sebagaimana dimaksud dalam diktum KEDUA sesuai ketentuan yang berlaku secara proporsional sebesar 85% (delapan puluh lima perseratus) selama 12 (dua belas) bulan dari tunjangan yang seharusnya diterima terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan sebagaimana diktum KEEMPAT ditetapkan.

KEENAM : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

KETUJUH : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,  
.....\*\*)

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth  
1. ....;  
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;  
dan  
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.  
\*\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.

8. Format Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pembebasan dari Jabatan Menjadi Pelaksana Selama 12 (Dua Belas) Bulan

<p>KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA DIREKTORAT ..... *)</p> <p>RAHASIA</p> <p>KEPUTUSAN .....**) NOMOR .....</p> <p>DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA, .....**)</p>	
Menimbang	<p>: a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....</p> <p>b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;</p> <p>c. ....;</p> <p>d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;</p> <p>e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pembebasan dari Jabatannya Menjadi Jabatan Pelaksana Selama 12 (dua belas) bulan;</p>
Mengingat	<p>: 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;</p> <p>2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>3. ....;</p> <p>4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;</p> <p>5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor ..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.</p>
<p>MEMUTUSKAN:</p>	
Menetapkan	<p>: .....</p>
KESATU	<p>: Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pembebasan dari Jabatannya Menjadi Jabatan Pelaksana Selama 12 (dua belas) bulan kepada :</p> <p>Nama : .....</p> <p>NIP : .....</p> <p>Pangkat : .....</p> <p>Jabatan : .....</p> <p>Unit Kerja : .....</p> <p>karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal .....</p>

	ayat ....., angka ....., huruf..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.
KEDUA	: Terhitung mulai tanggal ....., bulan ....., tahun ....., Sdr. ...., yang semula menduduki jabatan ..... dibebaskan menjadi jabatan pelaksana.
KETIGA	: Atas penurunan jabatan tersebut, hak-hak kepegawaian dari Sdr. .... disesuaikan dengan jabatan terbaru.
KEEMPAT	: Pengangkatan dalam jabatan yang baru dalam rangka pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana, ditetapkan dengan keputusan tersendiri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
KELIMA	: Kepada yang bersangkutan dikenakan pemotongan Tunjangan atas/berdasarkan penetapan jabatan dan peringkat sebagaimana dimaksud dalam diktum KEDUA sesuai ketentuan yang berlaku secara proporsional sebesar 95% (sembilan puluh lima perseratus) selama 12 (dua belas) bulan dari tunjangan yang seharusnya diterima terhitung mulai bulan berikutnya sejak keputusan sebagaimana diktum KEEMPAT ditetapkan.
KEENAM	: Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
KETUJUH	: Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.
	Ditetapkan di pada tanggal ....., .....**)
	NAMA ..... NIP .....
Tembusan Yth	
1. ....;	
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan	
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.	
*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.	
**) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.	

9. Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemberhentian dengan Hormat Tidak atas Permintaan Sendiri sebagai PNS

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT ..... \*)

RAHASIA

KEPUTUSAN ..... \*\*)  
NOMOR .....

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,  
..... \*\*)

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr. ...., NIP. .... telah terbukti melakukan perbuatan berupa .....
  - b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
  - c. ....;
  - d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
  - e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil;

- Mengingat :
- 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
  - 2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  - 3. ....;
  - 4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  - 5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor ..... tentang Petunjuk Pelaksanaan Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dan Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : .....

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil kepada :

Nama : .....

NIP : .....

Pangkat : .....

Jabatan : .....

Unit Kerja : .....

karena yang bersangkutan pada tanggal ..... telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal .... ,

ayat ....., angka ....., huruf..... Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

KEDUA : Kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam Diktum KESATU, diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di  
pada tanggal .....,  
.....\*\*)

NAMA .....  
NIP .....

Tembusan Yth

1. ....;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama unit Eselon I dari pejabat yang berwenang menghukum.

\*\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum dengan huruf kapital.

O. CONTOH FORMAT KEPUTUSAN PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT DALAM RANGKA PENURUNAN JABATAN/PEMBEBASAN JABATAN PEGAWAI KE DALAM JABATAN PELAKSANA UMUM

KEPUTUSAN <sup>(1)</sup>	
NOMOR <sup>(2)</sup>	
TENTANG	
PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT DALAM RANGKA PENURUNAN JABATAN/PEMBEBASAN JABATAN PEGAWAI KE DALAM JABATAN PELAKSANA UMUM*) DI LINGKUNGAN <sup>(3)</sup>	
<sup>(1)</sup>	
Menimbang	: bahwa sebagai bentuk pelaksanaan Keputusan Menteri Keuangan Nomor <sup>(4)</sup> , perlu menetapkan Keputusan <sup>(1)</sup> tentang Penetapan Jabatan dan Peringkat dalam rangka Penurunan Jabatan/Pembebasan Jabatan Pegawai ke dalam Jabatan Pelaksana Umum di lingkungan <sup>(3)</sup>
Mengingat	: 1. Peraturan Menteri Keuangan Nomor <sup>(5)</sup> tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan; 2. Peraturan Menteri Keuangan Nomor <sup>(6)</sup> tentang Mekanisme Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan; 3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor <sup>(7)</sup> mengenai Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Keuangan; 4. Keputusan Menteri Keuangan Nomor <sup>(8)</sup> tentang Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan;
MEMUTUSKAN:	
Menetapkan	: KEPUTUSAN <sup>(1)</sup> TENTANG PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT DALAM RANGKA PENURUNAN JABATAN/PEMBEBASAN JABATAN PEGAWAI KE DALAM JABATAN PELAKSANA UMUM *) DI LINGKUNGAN <sup>(3)</sup>
KESATU	: Menetapkan jabatan dan peringkat dalam rangka penurunan jabatan/pembebasan jabatan pegawai ke dalam Jabatan Pelaksana Umum di lingkungan <sup>(3)</sup> yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan <sup>(1)</sup> ini.
KEDUA	: Keputusan <sup>(1)</sup> ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan berlaku surut sejak tanggal <sup>(9)</sup> .
Salinan Keputusan <sup>(1)</sup> ini disampaikan kepada: 1. Sekretariat Unit Eselon I; 2. Kepala Bagian Keuangan, Unit Eselon I; 3. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia, Unit Eselon I.	
Petikan Keputusan <sup>(1)</sup> ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.	
Ditetapkan di ..... <sup>(10)</sup> pada tanggal ..... <sup>(10)</sup> a.n. .... <sup>(11)</sup> ..... <sup>(12)</sup>	
NAMA ..... <sup>(13)</sup> NIP ..... <sup>(14)</sup>	

V

**KETERANGAN:**

- (1) Pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan
- (2) Nomor keputusan pimpinan unit Eselon I
- (3) Unit Eselon II yang bersangkutan
- (4) Nomor Keputusan Menteri Keuangan mengenai penjatuhan hukuman disiplin berat
- (5) Nomor Peraturan Menteri Keuangan tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan/Instansi Vertikal dan UPT
- (6) Nomor Peraturan Menteri Keuangan tentang Mekanisme Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan
- (7) Nomor Peraturan Menteri Keuangan mengenai Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Keuangan
- (8) Nomor Keputusan Menteri Keuangan tentang Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di lingkungan Kementerian Keuangan
- (9) TMT Pelaksana Umum yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berat
- (10) Tempat dan tanggal penetapan Keputusan Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana Umum
- (11) Nama jabatan pimpinan unit Eselon I
- (12) Nama jabatan pimpinan unit Eselon II
- (13) Nama pimpinan unit Eselon II
- (14) NIP pimpinan unit Eselon II

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN <sup>1)</sup>  
NOMOR <sup>2)</sup>  
TENTANG  
PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT  
DALAM RANGKA PENURUNAN  
JABATAN/PEMBEBASAN JABATAN  
PEGAWAI KE DALAM JABATAN  
PELAKSANA UMUM \*) DI LINGKUNGAN <sup>3)</sup>

PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT DALAM RANGKA PENURUNAN JABATAN/PEMBEBASAN JABATAN PEGAWAI  
KE DALAM JABATAN PELAKSANA UMUM \*) DI LINGKUNGAN <sup>3)</sup>

NO.	NAMA/ NIP	PANGKAT/GOL. RUANG/ TMT GOL	PENDIDIKAN	LAMA		TMT PERINGKAT TERAKHIR	BARU		KETERANGAN
				JABATAN	PERINGKAT		JABATAN	PERINGKAT	
(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1.	Amir/ 1985	Penata/IIIc 1 April 2019	Sarjana	Kepala Subbagian ....	16	1 Maret 2022	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. II pada Subbagian Bagian	11	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ybs. dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan selama 12 bulan (B2)</li> <li>• diberhentikan dari Jabatan Pengawas dan diberikan penurunan jabatan 1 tingkat lebih rendah TMT 1 Maret 2023</li> </ul>
2.	Dewi/ 1984	Penata Muda/ IIIb 1 Oktober 2018	Diploma III	Penata Keprotokolan Tk. IV (Sekretaris Eselon II masa kerja 3 tahun)	9	1 Agustus 2019	Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ybs. dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan satu</li> </ul>

									<p>tingkat lebih rendah selama 12 bulan (B1),</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>diberhentikan dari Jabatan Pelaksana Khusus dan diberikan jabatan dan peringkat mengacu pada pangkat, golongan ruang, pendidikan dan paling tinggi 1 tingkat lebih rendah dari peringkat jabatan sebelum Ybs. dijatuhi hukuman disiplin,</li> <li>TMT 1 Maret 2023</li> </ul>
3.	Ratna/ 1990	Penata Muda Tk. I /IIIa 1 April 2020	Diploma III	Pengolah Data dan Informasi Tk. I	10	1 Maret 2022	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ybs. dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatannya selama 12 bulan (B2)</li> <li>Diturunkan jabatan dan peringkatnya ke jabatan dan peringkat terendah bagi</li> </ul>

									Jabatan Pelaksana Umum • TMT 1 Juli 2023
<p>KETERANGAN:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>(1) Pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan</li><li>(2) Nomor keputusan pimpinan unit Eselon I</li><li>(3) Unit Eselon II yang bersangkutan</li><li>(4) Nomor urut</li><li>(5) Nama dan NIP Pegawai</li><li>(6) Pangkat golongan/ ruang Pegawai pada saat dilakukan penurunan/pembebasan jabatan yang dilengkapi dengan TMT SK pangkat golongan/ruang terakhir</li><li>(7) Pendidikan terakhir Pegawai pada saat dilakukan penurunan/pembebasan jabatan sesuai data pada unit kepegawaian di Unit Kerja yang bersangkutan</li><li>(8) Nomenklatur jabatan dan kedudukan pada SK terakhir yang diduduki Pegawai</li><li>(9) Peringkat jabatan pada SK terakhir yang diduduki Pegawai</li><li>(10) TMT Peringkat Pelaksana terakhir ditetapkan naik/mengalami perubahan</li><li>(11) Jabatan dan kedudukan yang diberikan kepada pegawai pada saat dilakukan penurunan/pembebasan jabatan dan ditetapkan sebagai Pelaksana Umum</li><li>(12) Peringkat yang diberikan kepada Pegawai pada saat dilakukan penurunan/pembebasan jabatan dan ditetapkan sebagai Pelaksana Umum</li><li>(13) Keterangan mengenai:<ul style="list-style-type: none"><li>- TMT yang bersangkutan dilakukan penurunan/pembebasan jabatan dan ditetapkan sebagai Pelaksana Umum</li><li>- Predikat Kinerja Pelaksana Umum yang belum digunakan sebagai bahan Sidang Penilaian atau Predikat Kinerja periode kedua yang bernilai Sangat Baik, Baik, Kurang atau Sangat Kurang sebagai akibat penetapan tetap yang belum digunakan sebagai bahan Sidang Penilaian dapat digabungkan dengan Predikat Kinerja Tahunan Pegawai pada 1 (satu) Periode Evaluasi tahun berikutnya sebagai dasar penilaian pada Sidang Penilaian.</li></ul></li></ol> <p>catatan:</p> <p>*) diisi menyesuaikan jenis hukuman penjatuhan disiplin</p>									

P. CONTOH FORMAT KEPUTUSAN PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT BAGI PEJABAT PELAKSANA YANG SELESAI MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN BERAT

KEPUTUSAN <sup>(1)</sup>	
NOMOR <sup>(2)</sup>	
TENTANG	
PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT BAGI PEJABAT PELAKSANA YANG SELESAI MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN BERAT *) DI LINGKUNGAN <sup>(3)</sup>	
<sup>(1)</sup>	
Menimbang	: bahwa sebagai bentuk pelaksanaan Keputusan Menteri Keuangan Nomor <sup>(4)</sup> , perlu menetapkan Keputusan <sup>(1)</sup> tentang Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pejabat Pelaksana yang Selesai Menjalani Hukuman Disiplin di lingkungan <sup>(3)</sup>
Mengingat	: 1. Peraturan Menteri Keuangan Nomor <sup>(5)</sup> tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan; 2. Peraturan Menteri Keuangan Nomor <sup>(6)</sup> tentang Mekanisme Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan; 3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor <sup>(7)</sup> mengenai Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Keuangan; 4. Keputusan Menteri Keuangan Nomor <sup>(8)</sup> tentang Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan;
MEMUTUSKAN:	
Menetapkan	: KEPUTUSAN <sup>(1)</sup> TENTANG PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT BAGI PEJABAT PELAKSANA YANG SELESAI MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN *) DI LINGKUNGAN <sup>(3)</sup>
KESATU	: Menetapkan jabatan dan peringkat bagi pejabat pelaksana yang selesai menjalani hukuman disiplin berat di lingkungan <sup>(3)</sup> yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan <sup>(1)</sup> ini.
KEDUA	: Keputusan <sup>(1)</sup> ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dan berlaku surut sejak tanggal <sup>(9)</sup> .
Salinan Keputusan <sup>(1)</sup> ini disampaikan kepada: 1. Sekretariat Unit Eselon I; 2. Kepala Bagian Keuangan, Unit Eselon I; 3. Kepala Bagian Sumber Daya Manusia, Unit Eselon I.	
Petikan Keputusan <sup>(1)</sup> ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan digunakan sebagaimana mestinya.	
Ditetapkan di ..... <sup>(10)</sup> pada tanggal ..... <sup>(10)</sup> a.n. .... <sup>(11)</sup> ..... <sup>(12)</sup>	
NAMA ..... <sup>(13)</sup> NIP ..... <sup>(14)</sup>	

U

KETERANGAN:

- (1) Pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan
- (2) Nomor keputusan pimpinan unit Eselon I
- (3) Unit Eselon II yang bersangkutan
- (4) Nomor Keputusan Menteri Keuangan mengenai penjatuhan hukuman disiplin berat
- (5) Nomor Peraturan Menteri Keuangan tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan/Instansi Vertikal dan UPT
- (6) Nomor Peraturan Menteri Keuangan tentang Mekanisme Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan
- (7) Nomor Peraturan Menteri Keuangan mengenai Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Keuangan
- (8) Nomor Keputusan Menteri Keuangan tentang Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di lingkungan Kementerian Keuangan
- (9) TMT Pelaksana Umum yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin berat
- (10) Tempat dan tanggal penetapan Keputusan Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana Umum
- (11) Nama jabatan pimpinan unit Eselon I
- (12) Nama jabatan pimpinan unit Eselon II
- (13) Nama pimpinan unit Eselon II
- (14) NIP pimpinan unit Eselon II

LAMPIRAN  
KEPUTUSAN <sup>1)</sup>  
NOMOR <sup>2)</sup>  
TENTANG  
PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT  
BAGI PEJABAT PELAKSANA YANG  
SELESAI MENJALANI HUKUMAN  
DISIPLIN \*) DI LINGKUNGAN <sup>3)</sup>

PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT BAGI PEJABAT PELAKSANA YANG SELESAI MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN \*) DI LINGKUNGAN <sup>3)</sup>

NO.	NAMA/ NIP	PANGKAT/GOL. RUANG/ TMT GOL	PENDIDIKAN	LAMA		TMT PERINGKAT TERAKHIR	BARU		KETERANGAN
				JABATAN	PERINGKAT		JABATAN	PERINGKAT	
(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1.	Risa/ 1985	Penata Muda/ IIIb 1 Oktober 2018	Diploma III	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V Penata	4	1 Maret 2022	Penata Keprotokolan Tk. V (Sekretaris Eselon II masa kerja 0 tahun))	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ybs. selesai menjalani hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan selama 12 bulan (B2),</li> <li>• Sebelum hukuman disiplin menduduki jabatan Penata Keprotokolan Tk. IV (Sekretaris Eselon II masa kerja 3 tahun)</li> <li>• TMT 1 Maret 2023</li> </ul>
2.	Doni/ 1990	Penata Muda Tk. I /IIIa 1 April 2020	Diploma III	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V	4	1 Maret 2022	Pengolah Data dan Informasi Tk. III	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ybs. selesai menjalani hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatannya selama 12 bulan (B2)</li> <li>• Sebelum dijatuhi hukuman, Ybs.</li> </ul>

									menduduki jabatan Pengolah Data dan Informasi Tk. I (10) <ul style="list-style-type: none"> <li>• TMT 1 Maret 2023</li> </ul>
3.	Dewa/ 1985	Penata Muda Tk. I /IIIc 1 April 2022	Diploma III	Pengolah Data dan Informasi Tk. III	8	12 Juli 2022	Pawang Anjing Tk. III akumulasi masa kerja < 3 tahun	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ybs. selesai menjalani hukuman disiplin berupa penurunan jabatan 1 (satu) tingkat lebih rendah (B1)</li> <li>• Sebelum dijatuhi hukuman disiplin, Ybs. menduduki jabatan Pawang Anjing Tk. II, gol IIIb, pendidikan DIII (9)</li> <li>• TMT 12 Juli 2023</li> </ul>
4.	Sheila/ 1991	Penata Muda Tk. I /IIIc 1 April 2022	Diploma III	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V Penata	4	15 Juni 2022	Pawang Anjing Tk. III akumulasi masa kerja < 3 tahun	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ybs. selesai menjalani hukuman disiplin berupa pembebasan jabatan (B2)</li> <li>• Sebelum dijatuhi hukuman disiplin, Ybs. menduduki jabatan Pawang Anjing Tk. II, gol IIIb, pendidikan DIII (9)</li> <li>• TMT 12 Juni 2023</li> </ul>

**KETERANGAN:**

- (1) Pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan
- (2) Nomor keputusan pimpinan unit Eselon I
- (3) Unit Eselon II yang bersangkutan
- (4) Nomor urut
- (5) Nama dan NIP Pegawai

- (6) Pangkat golongan/ ruang Pegawai pada saat dilakukan penurunan/pembebasan jabatan yang dilengkapi dengan TMT SK pangkat golongan/ruang terakhir
- (7) Pendidikan terakhir Pegawai pada saat dilakukan penurunan/pembebasan jabatan sesuai data pada unit kepegawaian di Unit Kerja yang bersangkutan
- (8) Nomenklatur jabatan dan kedudukan pada SK terakhir yang diduduki Pegawai
- (9) Peringkat jabatan pada SK terakhir yang diduduki Pegawai
- (10) TMT Peringkat Pelaksana terakhir ditetapkan naik/mengalami perubahan
- (11) Jabatan dan kedudukan yang diberikan kepada pegawai pada saat dilakukan penurunan/pembebasan jabatan dan ditetapkan sebagai Pelaksana Umum
- (12) Peringkat yang diberikan kepada Pegawai pada saat dilakukan penurunan/pembebasan jabatan dan ditetapkan sebagai Pelaksana Umum
- (13) Keterangan mengenai:
  - TMT yang bersangkutan dilakukan penurunan/pembebasan jabatan dan ditetapkan sebagai Pelaksana Umum
  - Predikat Kinerja Pelaksana Umum yang belum digunakan sebagai bahan Sidang Penilaian atau Predikat Kinerja periode kedua yang bernilai Sangat Baik, Baik, Kurang atau Sangat Kurang sebagai akibat penetapan tetap yang belum digunakan sebagai bahan Sidang Penilaian dapat digabungkan dengan Predikat Kinerja Tahunan Pegawai pada 1 (satu) Periode Evaluasi tahun berikutnya sebagai dasar penilaian pada Sidang Penilaian.

catatan:

\*) diisi menyesuaikan jenis hukuman penjatuhan disiplin

Q. CONTOH FORMAT SURAT PANGGILAN UNTUK MENERIMA KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU	
	(tempat), (tanggal) (bulan) (tahun)
Kepada Yth. .... di (tempat kedudukan)	
RAHASIA	
Dengan ini diminta kehadiran Saudara, untuk menghadap kepada:	
Nama	: .....
NIP	: .....
Pangkat	: .....
Jabatan	: .....
pada:	
hari	: .....
tanggal	: .....
jam	: .....
tempat	: .....
untuk menerima Keputusan ....., Nomor ....., tanggal ....., tentang penjatuhan hukuman disiplin .....	
Demikian disampaikan untuk dilaksanakan.	
	..... *)
	NAMA .....
	NIP .....
Tembusan Yth :	
1. ....; dan	
2. Pejabat lain yang dianggap perlu.	
*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang menandatangani surat panggilan.	

R. CONTOH FORMAT BERITA ACARA SERAH TERIMA

1. FORMAT BERITA ACARA SERAH TERIMA KEPUTUSAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU			
BERITA ACARA SERAH TERIMA NOMOR .....			
Pada hari ini, ..... tanggal ..... bulan ..... tahun .... bertempat di ....., kami yang bertanda tangan di bawah ini:			
1.	Nama	:	.....
	NIP	:	.....
	Pangkat	:	.....
	Jabatan	:	.....
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA (yang menyerahkan).			
2.	Nama	:	.....
	NIP	:	.....
	Pangkat	:	.....
	Jabatan	:	.....
Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA (yang menerima).			
PIHAK PERTAMA menyerahkan dokumen seperti dalam daftar di bawah ini kepada PIHAK KEDUA dalam rangka Penyampaian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagai berikut:			
No.	Dokumen	Jumlah	Keterangan
1.	.....	.....	.....
2.	Dst.	Dst.	Dst.
Demikian Berita Acara ini dibuat pada hari dan tanggal di atas untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.			
PIHAK PERTAMA		PIHAK KEDUA	
NAMA.....		NAMA.....	
NIP.....		NIP.....	

2. FORMAT BERITA ACARA SERAH TERIMA KEPUTUSAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN YANG DITANDATANGANI SECARA ELEKTRONIK

KOP SURAT RESMI SESUAI DENGAN TATA NASKAH DINAS YANG BERLAKU															
BERITA ACARA SERAH TERIMA NOMOR .....															
Pada hari ini, ..... tanggal ..... bulan ..... tahun .... bertempat di ....., kami yang bertanda tangan di bawah ini:															
1. Nama : .....															
NIP : .....															
Pangkat : .....															
Jabatan : .....															
Selanjutnya disebut PIHAK PERTAMA (yang menyerahkan).															
2. Nama : .....															
NIP : .....															
Pangkat : .....															
Jabatan : .....															
Selanjutnya disebut PIHAK KEDUA (yang menerima).															
dengan ini menyatakan bahwa PIHAK PERTAMA menyampaikan kepada PIHAK KEDUA dan PIHAK KEDUA menerima dari PIHAK PERTAMA dokumen asli sebagai berikut:															
<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"><thead><tr><th style="width: 10%;">No.</th><th style="width: 40%;">Dokumen</th><th style="width: 20%;">Jumlah</th><th style="width: 30%;">Keterangan</th></tr></thead><tbody><tr><td style="text-align: center;">1.</td><td style="text-align: center;">.....</td><td style="text-align: center;">.....</td><td style="text-align: center;">.....</td></tr><tr><td style="text-align: center;">2.</td><td style="text-align: center;">Dst.</td><td style="text-align: center;">Dst.</td><td style="text-align: center;">Dst.</td></tr></tbody></table>				No.	Dokumen	Jumlah	Keterangan	1.	.....	.....	.....	2.	Dst.	Dst.	Dst.
No.	Dokumen	Jumlah	Keterangan												
1.	.....	.....	.....												
2.	Dst.	Dst.	Dst.												
dalam bentuk digital yang dikirimkan melalui media surat elektronik dari [alamat surat elektronik pengirim] kepada [alamat surat elektronik penerima/tujuan] yang disaksikan langsung oleh kedua belah pihak dengan tangkapan layar bukti pengiriman sebagaimana terlampir.															
Demikian Berita Acara ini dibuat pada hari dan tanggal di atas untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.															
PIHAK PERTAMA		PIHAK KEDUA													
NAMA.....		NAMA.....													
NIP.....		NIP.....													

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
SRI MULYANI INDRAWATI

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Umum  
u.b.  
Plt. Kepala Bagian Administrasi Kementerian



LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 123 TAHUN 2023  
TENTANG  
TATA CARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN DAN  
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN  
KEMENTERIAN KEUANGAN

METODE PENENTUAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

1. Umum

Penentuan jenis Hukuman Disiplin terhadap Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin 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.

Penerapan MPJHD dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. menentukan pasal yang dilanggar oleh Terperiksa;
- b. menentukan salah satu kategori kelompok pasal Pelanggaran Disiplin sebagai berikut:
  - 1) kelompok I yaitu jenis pelanggaran atas kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, yang hanya memiliki faktor pembobotan tetap yang telah ditentukan secara pasti tingkat dan jenis Hukuman Disiplin;
  - 2) kelompok II yaitu jenis pelanggaran yang harus mempertimbangkan Dampak Negatif dalam penentuan jenis Hukuman Disiplin, yang terdiri atas pelanggaran:
    - a) kewajiban untuk setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
    - b) kewajiban untuk menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
    - c) kewajiban untuk melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
    - d) kewajiban untuk menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - e) kewajiban untuk melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
    - f) kewajiban untuk menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
    - g) kewajiban untuk menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - h) kewajiban untuk bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
    - i) kewajiban untuk mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;

- j) kewajiban untuk melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
  - k) kewajiban untuk menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
  - l) kewajiban untuk memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi;
  - m) larangan memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
  - n) larangan melakukan pungutan di luar ketentuan;
  - o) larangan melakukan kegiatan yang merugikan negara;
  - p) larangan bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan; dan/atau
  - q) larangan menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 3) kelompok III yaitu jenis pelanggaran yang telah ditentukan tingkat Hukuman Disiplinnya namun belum diatur penentuan jenisnya, yang terdiri atas pelanggaran:
- a) kewajiban untuk menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
  - b) kewajiban untuk menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
  - c) kewajiban untuk menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - d) larangan menyalahgunakan wewenang;
  - e) larangan menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
  - f) larangan menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
  - g) larangan bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - h) larangan bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - i) larangan menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan; dan/atau
  - j) larangan meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- 4) kelompok IV yaitu jenis pelanggaran atas larangan melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 5) kelompok V yaitu jenis pelanggaran yang telah ditentukan tingkat Hukuman Disiplinnya berdasarkan ketaatan pelaporan harta kekayaan bagi pihak tertentu atau perbuatan tertentu yang berhubungan dengan kegiatan politik, terdiri atas pelanggaran:
- a) kewajiban untuk melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - b) 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; dan

- 6) kelompok VI yaitu jenis pelanggaran atas ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil;
- c. menentukan jenis Hukuman Disiplin dengan mempertimbangkan faktor yang memberatkan dan/atau faktor yang meringankan;
- d. mengonversi faktor yang memberatkan dan/atau faktor yang meringankan menjadi nilai;
- e. faktor yang memberatkan dan/atau meringankan harus didukung bukti;
- f. menghitung Nilai Akhir dengan cara menambahkan Nilai Pokok dengan Nilai Tambahan;
- g. mengonversi Nilai Akhir menjadi *Grade*, dengan memperhatikan Rentang Nilai tempat Nilai Akhir tersebut berada;
- h. menentukan satu jenis Hukuman Disiplin yang terberat dalam hal Terperiksa melakukan beberapa pelanggaran setelah dilakukan perhitungan; dan
- i. menetapkan jenis hukuman disiplin yang sesuai dengan *Grade* yang dihasilkan.

## 2. Hukuman Disiplin

Hukuman Disiplin sebagaimana ditetapkan dalam peraturan pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil memiliki 3 (tiga) tingkat yaitu Hukuman Disiplin ringan, sedang, dan berat. Dalam Peraturan Menteri ini, masing-masing jenis Hukuman Disiplin dapat dijabarkan sebagai berikut:

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.	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan	Sedang-1
5.	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan	Sedang-2
6.	Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan	Sedang-3
7.	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan	Berat-1
8.	Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan	Berat-2
9.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	Berat-3

Ketentuan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin sedang berlaku setelah Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan berlaku. Sebelum berlakunya peraturan pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan, penjatuhan Hukuman Disiplin sedang berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

3. Nilai Pokok

Nilai Pokok merupakan nilai batas sebelum memasuki Rentang Nilai Tingkat Hukuman Disiplin tertentu sebagaimana tercantum dalam tabel sebagai berikut:

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

4. Nilai Tambahan

Selain Nilai Pokok, setiap jenis pelanggaran memiliki Nilai Tambahan yang merupakan komponen perhitungan dalam penentuan jenis Hukuman Disiplin berdasarkan faktor yang memberatkan dan/atau yang meringankan.

Nilai Tambahan ditentukan oleh faktor-faktor yang terdapat dalam jenis pelanggaran sesuai dengan karakteristiknya, yaitu:

- a. pembobotan tetap, yaitu nilai yang diberikan berdasarkan rentang nilai pada setiap tingkat Hukuman Disiplin;
- b. pembobotan utama, yaitu nilai yang diberikan berdasarkan unsur dominan dalam setiap pelanggaran. Khusus untuk pelanggaran tertentu yang dilakukan secara bersama-sama, pembobotan utama berdasarkan peran Terperiksa;
- c. pembobotan tambahan, yaitu nilai yang diberikan berdasarkan banyaknya jenis pelanggaran, rekam jejak Hukuman Disiplin, faktor kesengajaan, dan hambatan dalam proses pemeriksaan sebagai faktor pemberat;
- d. pembobotan yang meringankan, yaitu nilai yang diberikan berdasarkan peran serta Terperiksa dalam penanganan kasus yang bersangkutan dan/atau pengungkapan Pelanggaran Disiplin; dan
- e. sebagai faktor yang meringankan. Faktor yang meringankan akan menjadi pengurang Nilai Akhir. Faktor pembobotan unsur yang meringankan sebagai unsur pengurang dalam Nilai Akhir, dengan kondisi:
  - 1) berperilaku baik dan/atau kooperatif selama proses pemeriksaan, antara lain: tidak berbelit-belit, tidak menyembunyikan/mempersulit/menghalangi perolehan informasi/ keterangan/ bukti, tidak menghilangkan barang bukti, dan/atau merusak dokumen pemeriksaan; dan/atau
  - 2) sebagai inisiator pengungkapan pelanggaran yang dilakukan oleh lebih dari 1 (satu) Terperiksa secara bersama-sama serta berdampak signifikan pada penegakan integritas di Kementerian Keuangan yang disampaikan kepada UKI/Inspektorat Jenderal.

✓

5. Nilai Akhir

Formula Nilai Akhir:

<p>Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan *)</p> <p>*) Nilai Tambahan = Faktor Pembobot Utama + Faktor Pembobot Tambahan – Faktor Pembobotan yang Meringankan</p> <p style="text-align: center;">Atau</p> <p>Nilai Tambahan = Faktor Pembobot Peran + Faktor Pembobot Tambahan – Faktor Pembobotan yang Meringankan</p> <p>*) sesuai dengan masing-masing kategori.</p>
---

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

*Grade* jenis Hukuman Disiplin terdiri dari 9 (sembilan) *grade* sesuai dengan banyaknya jenis Hukuman Disiplin yang terdapat dalam PP 94 Tahun 2021, yaitu:

No.	Jenis Hukdis	<i>Grade</i>	Rentang
1.	Teguran lisan	<i>Grade</i> 01	0<x≤10
2.	Teguran tertulis	<i>Grade</i> 02	10<x≤20
3.	Pernyataan tidak puas secara tertulis	<i>Grade</i> 03	20<x≤30
4.	pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan	<i>Grade</i> 04	30<x≤40
5.	pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan	<i>Grade</i> 05	40<x≤50
6.	pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan	<i>Grade</i> 06	50<x≤60
7.	Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan	<i>Grade</i> 07	60<x≤70
8.	Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan	<i>Grade</i> 08	70<x≤80
9.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	<i>Grade</i> 09	80<x

Faktor pembobotan utama, faktor pembobotan peran, faktor pembobotan tambahan, dan/atau faktor pembobotan yang meringankan hanya berdampak pada penentuan jenis Hukuman Disiplin dalam tingkat yang sama, sehingga:

- a. Nilai Akhir yang melewati rentang nilai bawah tingkat Hukuman Disiplin akibat faktor yang meringankan, Hukuman Disiplin yang diberikan merupakan jenis paling rendah pada tingkat tersebut.
- b. Nilai Akhir yang melewati rentang nilai atas tingkat Hukuman Disiplin akibat faktor yang meringankan, Hukuman Disiplin yang diberikan merupakan jenis paling tinggi pada tingkat tersebut.
- c. Dalam hal Nilai Akhir lebih kecil dari Nilai Pokok, jenis Hukuman Disiplin ditentukan berdasarkan rentang (Nilai Pokok + 1).

6. Kelompok Pelanggaran Disiplin

Berdasarkan faktor pembobotan tetap, faktor pembobotan utama, faktor pembobotan tambahan, dan faktor unsur yang meringankan tersebut, maka jenis Pelanggaran Disiplin dikelompokkan menjadi 6 (enam) kelompok, yaitu:

9

- a. Kelompok I yaitu jenis pelanggaran atas kewajiban untuk masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Kelompok I telah ditentukan secara pasti tingkat dan jenis Hukuman Disiplin.

No.	Hari Tidak Masuk Kerja	Nilai Akhir
1.	3	10
2.	4-6	20
3.	7-10	30
4.	11-13	40
5.	14-16	50
6.	17-20	60
7.	21-24	70
8.	25-27	80
9.	28	90
10.	10 hari berturut-turut	90

- b. Kelompok II yaitu jenis pelanggaran yang harus mempertimbangkan Dampak Negatif dalam penentuan jenis Hukuman Disiplin. Nilai Pokok kelompok II sebagai berikut.

No.	Pasal Pelanggaran PP 94/2021	Dampak	Nilai Pokok
1.	Pasal 3 huruf a	Unit Kerja, Instansi, Negara	60
2.	Pasal 3 huruf b	Unit Kerja, Instansi	30
3.	Pasal 3 huruf b	Negara	60
4.	- Pasal 3 huruf c, huruf d, huruf e, huruf f, - Pasal 4 huruf c, huruf d, huruf g dan huruf h - Pasal 5 huruf f, huruf g, huruf h, huruf i, huruf j.	Unit Kerja	0
		Instansi	30
		Negara	60

Nilai Tambahan kelompok II ditentukan berdasarkan 4 (empat) faktor pembobotan tambahan dan 1 (satu) faktor pembobotan yang meringankan, yaitu:

- 1) Banyaknya jenis pelanggaran berdasarkan jumlah pasal terkait kewajiban dan/atau larangan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilanggar, dengan pilihan kondisi:
  - a) hanya satu pasal yang dilanggar (Nilai 0);
  - b) terdapat dua pasal yang dilanggar (Nilai 3,75); atau
  - c) lebih dari dua pasal yang dilanggar (Nilai 7,5).
- 2) Rekam jejak Hukuman Disiplin yang telah selesai dijalani dengan pilihan kondisi:
  - a) belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
  - b) pernah satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 3,75); atau
  - c) lebih dari satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 7,5).
- 3) Faktor kesengajaan, dengan pilihan kondisi:
  - a) terpaksa melakukan pelanggaran (Nilai 0);
  - b) tidak sengaja/lalai melakukan pelanggaran (Nilai 3,75); atau
  - c) sengaja melakukan pelanggaran (Nilai 7,5).
- 4) Faktor hambatan dalam proses pemeriksaan, dengan pilihan kondisi:
  - a) tidak ditemukan adanya hambatan dalam proses pemeriksaan (Nilai 0);

- b) berperilaku tidak sopan, berbelit-belit, dan/atau tidak kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 3,75); dan/atau
  - c) mempersulit/menghalangi perolehan informasi/keterangan/bukti, menghilangkan barang bukti, dan/atau merusak dokumen pemeriksaan (Nilai 7,5).
- 5) Faktor pembobotan yang meringankan, dengan pilihan kondisi:
- a) berperilaku baik dan/atau kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 5); dan/atau
  - b) sebagai inisiator pengungkapan pelanggaran yang berdampak signifikan pada penegakan integritas di Kementerian Keuangan (Nilai 10).
- sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 butir e.1) dan butir e.2).

Dengan demikian, Nilai Tambah kelompok II untuk tingkat Hukuman Disiplin ringan, sedang atau berat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$(\sum(\text{Faktor Pembobotan Tambahan}) - \text{Faktor Pembobotan yang Meringankan})$
---

- c. Kelompok III yaitu jenis pelanggaran yang telah ditentukan tingkat Hukuman Disiplinnya namun belum diatur penentuan jenisnya. Nilai Pokok kelompok III sebagai berikut.

No.	Pasal Pelanggaran PP 94/2021	Nilai Pokok
1.	Pasal 4 huruf a dan huruf b	30
2.	Pasal 5 huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf k, dan huruf l	60

Kelompok III dibagi menjadi:

- 1) Kelompok III umum yang tidak terkait penerimaan uang dan/atau kerugian negara/pihak lain. Nilai Tambah kelompok III umum ditentukan berdasarkan 4 (empat) faktor pembobotan tambahan dan 1 (satu) faktor pembobotan yang meringankan, yaitu:
- a) Banyaknya jenis pelanggaran berdasarkan jumlah pasal terkait kewajiban dan/atau larangan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilanggar, dengan pilihan kondisi:
    - (1) hanya satu pasal yang dilanggar (Nilai 0);
    - (2) terdapat dua pasal yang dilanggar (Nilai 2,5); atau
    - (3) lebih dari dua pasal yang dilanggar (Nilai 5).
  - b) Rekam jejak Hukuman Disiplin yang telah selesai dijalani dengan pilihan kondisi:
    - (1) belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0); atau
    - (2) pernah satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 15).
  - c) Faktor kesengajaan, dengan pilihan kondisi:
    - (1) terpaksa melakukan pelanggaran (Nilai 0);
    - (2) tidak sengaja/lalai melakukan pelanggaran (Nilai 2,5); atau
    - (3) sengaja melakukan pelanggaran (Nilai 5).
  - d) Faktor hambatan dalam proses pemeriksaan, dengan pilihan kondisi:
    - (1) tidak ditemukan adanya hambatan dalam proses pemeriksaan (Nilai 0);

- (2) berperilaku tidak sopan, berbelit-belit, dan/atau tidak kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 2,5); dan/atau
  - (3) mempersulit/menghalangi perolehan informasi/keterangan/bukti, menghilangkan barang bukti, dan/atau merusak dokumen pemeriksaan (Nilai 5).
- e) Faktor pembobotan unsur yang meringankan, dengan pilihan kondisi:
- (1) berperilaku baik dan/atau kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai Pengurang 5); dan/atau
  - (2) sebagai inisiator pengungkapan pelanggaran yang berdampak signifikan pada penegakan integritas di Kementerian Keuangan (Nilai Pengurang 10).
- Sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 butir e.1) dan butir e.2).

Dengan demikian, Nilai Tambah kelompok III umum untuk tingkat Hukuman Disiplin sedang atau berat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$(\sum(\text{Faktor Pembobotan Tambahan}) - \text{Faktor Pembobotan yang Meringankan})$$

- 2) Kelompok III khusus yang disertai dengan penerimaan uang dan/atau kerugian negara/pihak lain.  
Kerugian negara merupakan kekurangan uang, surat berharga, dan barang, yang nyata dan pasti jumlahnya sebagai akibat perbuatan melawan hukum baik sengaja maupun lalai.  
Kerugian pihak lain merupakan segala kerugian yang dapat dinilai dengan uang, dialami oleh pegawai lain, pihak yang dilayani, dan/atau pihak lainnya.  
Nilai Tambah kelompok III khusus ditentukan berdasarkan:
- faktor pembobotan peran atau pembobotan utama;
  - faktor pembobotan tambahan; dan
  - faktor pembobotan yang meringankan.
- a) Pelanggaran Disiplin pada kelompok III khusus yang dilakukan bersama-sama memiliki faktor pembobotan sebagai berikut.

(1) Pembobotan peran

No.	Peran	Nilai Tambah
1.	Pelaku Pasif	10
2.	Pelaku Aktif	20
3.	Inisiator	30

- (2) Pembobotan tambahan, berdasarkan jumlah uang yang diterima dan/atau kerugian yang ditimbulkan:
- i. sampai dengan Rp10 Juta (Nilai 2,5);
  - ii. lebih dari Rp10 Juta s.d. Rp50 Juta (nilai 5);
  - iii. lebih dari Rp50 Juta s.d. Rp100 Juta (Nilai 7,5); atau
  - iv. lebih dari Rp100 Juta (Nilai 10).
- b) Pelanggaran Disiplin pada kelompok III khusus yang dilakukan secara individual memiliki faktor pembobotan sebagai berikut.
- (1) Pembobotan utama, berdasarkan jumlah uang yang diterima dan/atau kerugian yang ditimbulkan:
- i. sampai dengan Rp10 Juta (Nilai 7,5);

- ii. lebih dari Rp10 Juta s.d. Rp50 Juta (nilai 15);
- iii. lebih dari Rp50 Juta s.d. Rp100 Juta (Nilai 22,5);  
atau
- iv. lebih dari Rp100 Juta (Nilai 30).

- (2) Pembobotan tambahan, berdasarkan faktor-faktor:
- i. Banyaknya jenis pelanggaran berdasarkan jumlah pasal terkait kewajiban dan/atau larangan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilanggar, dengan pilihan kondisi:
    - (a) hanya satu pasal yang dilanggar (Nilai 0);
    - (b) terdapat dua pasal yang dilanggar (Nilai 1,25);  
atau
    - (c) lebih dari dua pasal yang dilanggar (Nilai 2,5).
  - ii. Rekam jejak Hukuman Disiplin yang telah selesai dijalani dengan pilihan kondisi:
    - (a) belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
    - (b) pernah satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 1,25); atau
    - (c) lebih dari satu kali dijatuhi hukuman disiplin (Nilai 2,5).
  - iii. Faktor kesengajaan, dengan pilihan kondisi:
    - (a) terpaksa melakukan pelanggaran (Nilai 0);
    - (b) tidak sengaja/lalai melakukan pelanggaran (Nilai 1,25); atau
    - (c) sengaja melakukan pelanggaran (Nilai 2,5).
  - iv. Faktor hambatan dalam proses pemeriksaan, dengan pilihan kondisi:
    - (a) tidak ditemukan adanya hambatan dalam proses pemeriksaan (Nilai 0);
    - (b) berperilaku tidak sopan, berbelit-belit, dan/atau tidak kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 1,25); dan/atau
    - (c) mempersulit/menghalangi perolehan informasi/keterangan/bukti, menghilangkan barang bukti, dan/atau merusak dokumen pemeriksaan (Nilai 2,5).
- (3) Kelompok III khusus memiliki faktor pembobotan yang meringankan, dengan pilihan kondisi:
- i. berperilaku baik dan/atau kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 5); dan/atau
  - ii. sebagai inisiator pengungkapan pelanggaran yang berdampak signifikan pada penegakan integritas di Kementerian Keuangan (Nilai 10).

Sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 butir e.1) dan butir e.2).

Dengan demikian, Nilai Tambahan kelompok III khusus untuk tingkat Hukuman Disiplin berat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

(Faktor Pembobotan Utama atau Faktor Pembobotan Peran + Faktor Pembobotan Tambahan - Faktor Pembobotan yang Meringankan)
--

- d. Kelompok IV yaitu jenis pelanggaran atas larangan melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani. Nilai Pokok kelompok IV sebesar 30. Nilai Tambahan kelompok IV ditentukan berdasarkan faktor:
- 1) Pembobotan utama, berdasarkan nilai kerugian bagi pihak yang dilayani yaitu:
    - a) terdapat kerugian bagi pihak yang dilayani namun tidak teridentifikasi nilainya (Nilai 7,5);
    - b) terdapat kerugian bagi pihak yang dilayani sampai dengan Rp50 Juta. (Nilai 15); atau
    - c) terdapat kerugian bagi pihak yang dilayani lebih dari Rp50 Juta. (Nilai 22,5).
  - 2) Pembobotan tambahan, berdasarkan faktor-faktor:
    - a) Banyaknya jenis pelanggaran berdasarkan jumlah pasal terkait kewajiban dan/atau larangan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilanggar, dengan pilihan kondisi:
      - (1) hanya satu pasal yang dilanggar (Nilai 0);
      - (2) terdapat dua pasal yang dilanggar (Nilai 1,25); atau
      - (3) lebih dari dua pasal yang dilanggar (Nilai 2,5).
    - b) Rekam jejak Hukuman Disiplin yang telah selesai dijalani dengan pilihan kondisi:
      - (1) belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
      - (2) pernah satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 1,25); atau
      - (3) lebih dari satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 2,5).
    - c) Faktor kesengajaan, dengan pilihan kondisi:
      - (1) terpaksa melakukan pelanggaran (Nilai 0);
      - (2) tidak sengaja/lalai melakukan pelanggaran (Nilai 1,25); atau
      - (3) sengaja melakukan pelanggaran (Nilai 2,5).
    - d) Faktor hambatan dalam proses pemeriksaan, dengan pilihan kondisi:
      - (1) tidak ditemukan adanya hambatan dalam proses pemeriksaan (Nilai 0);
      - (2) berperilaku tidak sopan, berbelit-belit, dan/atau tidak kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 1,25); dan/atau
      - (3) mempersulit/menghalangi perolehan informasi/keterangan/bukti, Menghilangkan barang bukti, dan/atau merusak dokumen pemeriksaan (Nilai 2,5).
  - 3) Kelompok IV memiliki faktor pembobotan yang meringankan, dengan pilihan kondisi:
    - (1) berperilaku baik dan/atau kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 5); dan/atau
    - (2) sebagai inisiator pengungkapan pelanggaran yang berdampak signifikan pada penegakan integritas di Kementerian Keuangan (Nilai 10).
- Sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 butir e.1) dan butir e.2).

Dengan demikian Nilai Tambahan kelompok IV untuk tingkat Hukuman Disiplin sedang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

(Faktor Pembobotan Utama + Faktor Pembobotan Tambahan)  
- Faktor Pembobotan yang Meringankan)

- e. Kelompok V yaitu jenis pelanggaran yang telah ditentukan tingkat Hukuman Disiplinnya berdasarkan pihak atau perbuatan tertentu. Nilai Pokok kelompok V sebesar:

No.	Pasal PP 94/2021	Nilai Pokok
1.	Pasal 4 huruf e yang dilakukan oleh Pejabat Administrator/Pejabat Fungsional	30
2.	Pasal 4 huruf e yang dilakukan oleh Pejabat Pimpinan Tinggi/Pejabat Lainnya	60
3.	Pasal 5 angka 2	30
4.	Pasal 5 angka 3	60
5.	Pasal 5 angka 4	60
6.	Pasal 5 angka 5	60
7.	Pasal 5 angka 6	60
8.	Pasal 5 angka 7	60

Nilai Tambahan Kelompok V ditentukan berdasarkan 4 (empat) faktor pembobotan tambahan dan 1 (satu) faktor pembobotan yang meringankan, yaitu:

- 1) Banyaknya jenis pelanggaran berdasarkan jumlah pasal terkait kewajiban dan/atau larangan sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dilanggar, dengan pilihan kondisi:
  - a) hanya satu pasal yang dilanggar (Nilai 0);
  - b) terdapat dua pasal yang dilanggar (Nilai 3,75); atau
  - c) lebih dari dua pasal yang dilanggar (Nilai 7,5).
- 2) Rekam jejak Hukuman Disiplin yang telah selesai dijalani dengan pilihan kondisi:
  - a) belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
  - b) pernah satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 3,75); atau
  - c) lebih dari satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 7,5).
- 3) Faktor kesengajaan, dengan pilihan kondisi:
  - a) terpaksa melakukan pelanggaran (Nilai 0);
  - b) tidak sengaja/lalai melakukan pelanggaran (Nilai 3,75); atau
  - c) sengaja melakukan pelanggaran (Nilai 7,5).
- 4) Faktor hambatan dalam proses pemeriksaan, dengan pilihan kondisi:
  - a) tidak ditemukan adanya hambatan dalam proses pemeriksaan (Nilai 0);
  - b) berperilaku tidak sopan, berbelit-belit, dan/atau tidak kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 3,75); dan/atau
  - c) mempersulit/menghalangi perolehan informasi/keterangan/bukti, menghilangkan barang bukti, dan/atau merusak dokumen pemeriksaan (Nilai 7,5).
- 5) Faktor pembobotan yang meringankan, dengan pilihan kondisi:
  - a) berperilaku baik dan/atau kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 5); dan/atau
  - b) sebagai inisiator pengungkapan pelanggaran yang berdampak signifikan pada penegakan integritas di Kementerian Keuangan (Nilai 10).

Sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 butir e.1) dan butir e.2).

V

Dengan demikian Nilai Tambah Kelompok V untuk tingkat Hukuman Disiplin sedang atau berat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{(\sum(\text{Faktor Pembobotan Tambahan}) - \text{Faktor Pembobotan yang Meringankan})}{60}$$

f. Kelompok VI yaitu jenis pelanggaran atas ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Nilai Pokok Kelompok VI sebesar 60. Nilai Tambah kelompok VI ditentukan berdasarkan faktor pembobotan utama, pembobotan tambahan, dan faktor pembobotan yang meringankan, yaitu:

- 1) Pembobotan utama, berdasarkan kondisi dan dampak yang ditimbulkan atas pelanggaran tersebut:
  - a) pelanggaran tidak menimbulkan dampak pada reputasi dan/atau pelaksanaan tugas unit kerja/instansi/ organisasi (Nilai 0);
  - b) berdampak pada reputasi dan/atau pelaksanaan tugas unit kerja (Nilai 15); atau
  - c) berdampak pada reputasi dan/atau pelaksanaan tugas instansi dan/atau dijadikan tersangka atas pelanggaran tersebut (Nilai 30).
- 2) Pembobotan tambahan, berdasarkan faktor-faktor:
  - a) Rekam jejak Hukuman Disiplin yang telah selesai dijalani dengan pilihan kondisi:
    - (1) belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
    - (2) pernah satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 2,5); atau
    - (3) lebih dari satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 5).
  - b) Faktor hambatan dalam proses pemeriksaan, dengan pilihan kondisi:
    - (1) tidak ditemukan perilaku terperiksa yang menghambat proses pemeriksaan (Nilai 0);
    - (2) berperilaku tidak sopan, berbelit-belit, dan/atau tidak kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 2,5); dan/atau
    - (3) mempersulit/menghalangi perolehan informasi/keterangan/bukti, menghilangkan barang bukti, dan/atau merusak dokumen pemeriksaan (Nilai 5).
- 3) Kelompok VI memiliki faktor pembobotan yang meringankan, dengan pilihan kondisi:
  - a) berperilaku baik dan/atau kooperatif selama proses pemeriksaan (Nilai 5); dan/atau
  - b) sebagai inisiator pengungkapan pelanggaran yang berdampak signifikan pada penegakan integritas di Kementerian Keuangan (Nilai 10).

Sesuai ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 4 butir e.1) dan butir e.2).

Dengan demikian, Nilai Tambah kelompok VI untuk tingkat Hukuman Disiplin sedang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{(\text{Faktor Pembobotan Utama} + \text{Faktor Pembobotan Tambahan} - \text{Faktor Pembobotan yang Meringankan})}{60}$$

7. Contoh Penerapan MPJHD

a. Kelompok I

Pegawai A melakukan Pelanggaran Disiplin berupa tidak masuk kerja selama 7 hari kerja tanpa alasan yang sah. Setelah dilakukan pemeriksaan, Pegawai A terbukti tidak masuk kerja selama 7 hari kerja tanpa alasan yang sah dan melanggar Pasal 4 huruf f PP 94 Tahun 2021. Pelanggaran tersebut dikenakan Hukuman Disiplin yang telah ditentukan secara pasti tingkat dan jenis Hukuman Disiplinnya berdasarkan ketentuan PP 94 Tahun 2021.

Penentuan jenis Hukuman Disiplin Pegawai A dengan menggunakan MPJHD sebagai berikut.

- 1) Nilai Akhir = 30 (Lihat Tabel-4 Nilai Akhir Kelompok I).
- 2) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Ringan-3 (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-3 berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis (Lihat Tabel-1 Jenis Hukuman Disiplin).

b. Kelompok II

Pegawai B, melakukan Pelanggaran Disiplin yaitu tidak mengutamakan kepentingan Pemerintah dan/atau Negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan. Setelah dilakukan pemeriksaan, Pegawai B terbukti melanggar Pasal 4 huruf c PP 94 Tahun 2021. Pelanggaran Pegawai B tersebut berdampak negatif pada Pemerintah dan/atau Negara. Pegawai B hanya melanggar 1 pasal dan belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin sebelumnya. Pegawai B mengakui melakukan perbuatan tersebut dengan sengaja dan kooperatif dalam pemeriksaan dengan memberikan bukti/keterangan yang mendukung fakta pelanggaran yang dilakukan.

Penentuan jenis Hukuman Disiplin terhadap pelanggaran Pegawai B menggunakan MPJHD sebagai berikut:

- 1) Pelanggaran Disiplin Pegawai B berdampak negatif terhadap pemerintah/negara termasuk Pelanggaran Disiplin tingkat berat.
- 2) Nilai Pokok = 60 (Lihat Tabel-5 Nilai Pokok Kelompok II).
- 3) Faktor pembobotan tambahan:
  - a) Banyak Jenis Pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai B yaitu 1 (satu) Pasal (Nilai 0);
  - b) Pegawai B belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
  - c) Pegawai B mengakui pelanggaran tersebut dilakukan secara sengaja (Nilai 7,5); dan
  - d) Tidak terdapat hambatan dalam proses pemeriksaan Pegawai B (Nilai 0).
- 4) Faktor pembobotan yang meringankan: Pegawai B kooperatif dalam pemeriksaan (Nilai 5)
- 5) Perhitungan:

No	Unsur Unsur	Jumlah
1.	Nilai Pokok	60
2.	Nilai Tambahan	2,5
2.1.	Faktor Pembobotan Tambahan	
	Jumlah Pasal	0
	Rekam jejak	0
	Faktor Kesengajaan	7,5
	Hambatan Pemeriksaan	0

U

2.2.	Faktor Pembobotan yang Meringankan	(-5)	
3.	Nilai Akhir		62,5

- 6) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir sebesar 62,5 berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-1 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai B dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-1 berupa Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.

c. Kelompok III

Kelompok III Umum

Pegawai C, melakukan Pelanggaran Disiplin yaitu menyalahgunakan wewenang. Setelah dilakukan pemeriksaan, Pegawai C telah dibuktikan melanggar Pasal 5 huruf a PP 94 Tahun 2021. Selain melanggar Pasal 5 huruf a PP 94 Tahun 2021, Pegawai B terbukti tidak melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sesuai dengan Pasal 3 huruf e PP 94 Tahun 2021. Pegawai C belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin sebelumnya. Dalam proses pengumpulan informasi untuk mendukung pemeriksaan pelanggaran, Pegawai C menghilangkan informasi/bukti berupa dokumen yang menjadi bukti pelanggaran dimaksud.

Berdasarkan bukti dan petunjuk lain, Tim Pemeriksa melakukan pemeriksaan dan Pegawai C mengakui melakukan pelanggaran tersebut secara sengaja dan mengakui telah menghilangkan informasi/bukti berupa dokumen dengan tujuan untuk menutupi bukti pelanggaran yang bersangkutan. Tidak ditemukan adanya unsur penerimaan uang atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai C.

Penentuan jenis Hukuman Disiplin Pegawai C dengan menggunakan MPJHD sebagai berikut:

- 1) Pelanggaran Pegawai C merupakan Pelanggaran Disiplin yang diancam dengan tingkat Hukuman Disiplin berat
- 2) Nilai Pokok = 60 (Lihat Tabel-5 Nilai Pokok Kelompok II).
- 3) Sehubungan dengan tidak ditemukannya unsur penerimaan uang, maka pelanggaran atas Pasal 5 huruf a PP 94 Tahun 2021 yang dilakukan oleh Pegawai C merupakan Kelompok III Umum.
- 4) Faktor pembobotan tambahan:
  - a) Banyak Jenis Pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai C yaitu 2 (dua) Pasal (Nilai 2,5);
  - b) Pegawai C belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
  - c) Pegawai C terbukti melakukan pelanggaran tersebut secara sengaja (Nilai 5); dan
  - d) Pegawai C terbukti menghilangkan informasi/bukti sehingga menghambat proses pemeriksaan (Nilai 5).
- 5) Faktor pembobotan yang meringankan: Pegawai C tidak kooperatif dalam pemeriksaan (Nilai 0).
- 6) Perhitungan:

No	Unsur Unsur		Jumlah
1.	Nilai Pokok		60
2.	Nilai Tambahan		12,5
2.1.	Faktor Pembobotan Tambahan		
	Jumlah Pasal	2,5	
	Rekam jejak	0	

	Faktor Kesengajaan	5	
	Hambatan Pemeriksaan	5	
2.2.	Faktor Pembobotan yang Meringankan	(0)	
3.	Nilai Akhir		72,5

- 7) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir sebesar 72,5 berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-2 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai C dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-2 berupa Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

#### Kelompok III Khusus - Individual

Pegawai D, melakukan pelanggaran yaitu menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan. Setelah dilakukan pemeriksaan terbukti melanggar Pasal 5 huruf k PP 94 Tahun 2021. Atas pelanggaran tersebut, Pegawai D terbukti menerima uang sebesar Rp 70 Juta. Pegawai D belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin sebelumnya. Dalam proses pengumpulan informasi untuk mendukung pemeriksaan pelanggaran, Pegawai D menghilangkan informasi/bukti dengan menghapus rekaman CCTV.

Berdasarkan bukti dan petunjuk lain, Tim Pemeriksa melakukan pemeriksaan dan Pegawai D mengakui melakukan pelanggaran tersebut secara sendiri/individual dan sengaja, serta mengakui telah menghilangkan informasi/bukti dengan menghapus rekaman CCTV dengan tujuan untuk menutupi bukti pelanggaran yang bersangkutan.

Penentuan jenis Hukuman Disiplin perhitungan menggunakan MPJHD sebagai berikut:

- 1) Perbuatan Pegawai D diancam dengan tingkat Hukuman Disiplin berat.
- 2) Nilai Pokok = 60 (Lihat Tabel-5 Nilai Pokok Kelompok II).
- 3) Sehubungan dengan terdapat unsur penerimaan uang sebesar Rp 70 Juta yang dilakukan secara sendiri/individual, maka pelanggaran atas Pasal 5 huruf k PP 94 Tahun 2021 yang dilakukan oleh Pegawai D merupakan Kelompok III Khusus - Individual.
- 4) Faktor pembobotan utama:  
Penerimaan uang sebesar Rp 70 Juta (Nilai 22,5).
- 5) Faktor pembobotan tambahan:
  - a) Banyak jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai D yaitu 1 (satu) Pasal (Nilai 0);
  - b) Pegawai D belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
  - c) Pegawai D terbukti melakukan pelanggaran tersebut secara sengaja (Nilai 2,5); dan
  - d) Pegawai D terbukti menghilangkan informasi/bukti sehingga menghambat proses pemeriksaan (Nilai 2,5).
- 6) Faktor pembobotan yang meringankan:  
Pegawai D tidak kooperatif dalam pemeriksaan (Nilai 0).
- 7) Perhitungan:

No	Unsur Unsur	Jumlah
1.	Nilai Pokok	60
2.	Nilai Tambahan	27,5
2.1.	Faktor Pembobotan Utama	22,5
2.2.	Faktor Pembobotan Tambahan	

	Jumlah Pasal	0	
	Rekam jejak	0	
	Faktor Kesengajaan	2,5	
	Hambatan Pemeriksaan	2,5	
2.3.	Faktor Pembobotan yang Meringankan	(0)	
3.	Nilai Akhir		87,5

8) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir sebesar 87,5 berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-3 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

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

#### Kelompok III Khusus – Bersama-sama

Pegawai E, melakukan pelanggaran yaitu menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan. Setelah dilakukan pemeriksaan Pegawai E terbukti melanggar Pasal 5 huruf k PP 94 Tahun 2021. Atas pelanggaran tersebut, Pegawai E terbukti menerima uang dari pihak pihak eksternal untuk kemudian dibagikan kepada pegawai lain serta berdasarkan perhitungan telah menerima uang sebesar Rp 70 Juta secara tidak sah.

Pegawai E belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin sebelumnya, kooperatif dalam pemeriksaan, serta mengakui perbuatan yang telah dilakukan.

Kepada Tim Pemeriksa, Pegawai E menyampaikan terdapat pelanggaran serupa yang dilakukan oleh kelompok Pegawai lain dengan pelanggaran penerimaan uang yang lebih besar dan bersedia untuk memberikan bukti yang mendukung pengungkapan pelanggaran yang dilakukan oleh kelompok Pegawai lain dimaksud.

Penentuan jenis Hukuman Disiplin pegawai E dengan menggunakan MPJHD sebagai berikut:

- 1) Perbuatan Pegawai E merupakan Pelanggaran Disiplin tingkat berat yang diancam dengan tingkat Hukuman Disiplin berat.
- 2) Nilai Pokok = 60 (Lihat Tabel-5 Nilai Pokok Kelompok II).
- 3) Sehubungan dengan terdapat unsur penerimaan uang sebesar Rp 70 Juta yang dilakukan secara bersama-sama, maka pelanggaran atas Pasal 5 huruf k PP 94 Tahun 2021 yang dilakukan oleh Pegawai D merupakan Kelompok III Khusus – Bersama-sama.
- 4) Faktor pembobotan peran:  
Pegawai E merupakan pihak yang menerima uang dari pihak eksternal untuk kemudian dibagikan kepada Pegawai lain sehingga termasuk dalam kategori Peran Pelaku Aktif (Nilai 20).
- 5) Faktor pembobotan tambahan:  
Pegawai E menerima uang sejumlah Rp 70 Juta (Nilai 7,5).  
Banyak Jenis Pelanggaran, rekam jejak hukuman disiplin, faktor kesengajaan, dan hambatan dalam pemeriksaan tidak mempengaruhi Faktor Pembobotan pada kategori Kelompok III Khusus- Bersama-sama.
- 6) Faktor pembobotan yang meringankan:  
Pegawai E kooperatif dalam pemeriksaan (Nilai 5); dan  
Pegawai E berinisiatif dan mendukung pengungkapan pelanggaran (Nilai 10).
- 7) Perhitungan:

No	Unsur Unsur	Jumlah
----	-------------	--------

1.	Nilai Pokok		60
2.	Nilai Tambahan		12,5
2.1.	Faktor Pembobotan Peran	20	
2.2.	Faktor Pembobotan Tambahan		
	Jumlah Uang Diterima	7,5	
2.3.	Faktor Pembobotan yang Meringankan	(15)	
3.	Nilai Akhir		72,5

- 8) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir sebesar 72,5 berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-2 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai E dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-2 berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

d. Kelompok IV

Pegawai F, melakukan pelanggaran yaitu tidak melakukan tindakan sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani. Setelah dilakukan pemeriksaan pegawai F, terbukti melanggar Pasal 5 huruf m PP 94 Tahun 2021. Pegawai F hanya melanggar 1 pasal dan belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin sebelumnya. Pegawai F mengakui lalai melaksanakan tugasnya sehingga merugikan pihak yang dilayani. Pihak yang dilayani mengalami kerugian namun tidak dapat diidentifikasi nilainya. Pegawai F kooperatif dalam pemeriksaan dengan memberikan bukti/keterangan yang mendukung fakta pelanggaran yang dilakukan.

Penentuan jenis Hukuman Disiplin dengan menggunakan MPJHD sebagai berikut:

- 1) Perbuatan Pegawai F merupakan pelanggaran yang diancam dengan tingkat Hukuman Disiplin sedang.
- 2) Nilai Pokok = 30.
- 3) Faktor pembobotan utama:  
Perbuatan Pegawai F mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani namun tidak dapat diidentifikasi nilai kerugiannya (Nilai 7,5).
- 4) Faktor pembobotan tambahan:
  - a) banyak Jenis Pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai F yaitu 1 (satu) Pasal (Nilai 0);
  - b) Pegawai F belum pernah dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 0);
  - c) Pegawai F lalai dalam menjalankan tugasnya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani (Nilai 1,25); dan
  - d) tidak terdapat hambatan dalam proses pemeriksaan Pegawai F (Nilai 0).
- 5) Faktor pembobotan yang meringankan:  
Pegawai F kooperatif dalam pemeriksaan (Nilai 5).
- 6) Perhitungan:

No	Unsur Unsur		Jumlah
1.	Nilai Pokok		30
2.	Nilai Tambahan		3,75
2.1.	Faktor Pembobotan Utama	7,5	
2.2.	Faktor Pembobotan Tambahan		
	Jumlah Pasal	0	
	Rekam jejak	0	
	Faktor Kesengajaan	1,25	

	Hambatan Pemeriksaan	0	
2.3.	Faktor Pembobotan yang Meringankan	(5)	
3.	Nilai Akhir		33,75

- 7) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir sebesar 33,75 berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Sedang-1 (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai F dikenakan jenis Hukuman Disiplin Sedang-1 berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan.

Sehubungan dengan peraturan pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan belum berlaku, penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat sedang berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sehingga, Pegawai F dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Sedang-1 berdasarkan PP 53 Tahun 2010 berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.

e. Kelompok V

Pegawai G merupakan seorang pejabat fungsional yang melakukan pelanggaran yaitu tidak melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Setelah dilakukan pemeriksaan pegawai G terbukti melanggar Pasal 4 huruf e PP 94 Tahun 2021. Pegawai G hanya melanggar 1 pasal dan pernah dijatuhi Hukuman Disiplin sebelumnya sebanyak 1 kali. Pegawai G mengakui tidak sengaja/lalai melakukan pelanggaran dan kooperatif dalam pemeriksaan dengan memberikan bukti/keterangan yang mendukung fakta pelanggaran yang dilakukan.

Penentuan jenis Hukuman Disiplin dengan menggunakan MPJHD sebagai berikut:

- 1) Perbuatan Pegawai G termasuk pelanggaran yang diancam dengan tingkat Hukuman Disiplin sedang.
- 2) Nilai Pokok = 30 (Lihat Tabel-8 Nilai Pokok Kelompok V).
- 3) Faktor pembobotan tambahan:
  - a) banyak jenis pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai G yaitu 1 (satu) Pasal (Nilai 0);
  - b) Pegawai G pernah satu kali dijatuhi Hukuman Disiplin (Nilai 3,75);
  - c) Pegawai G mengakui tidak sengaja/lalai melakukan pelanggaran (Nilai 3,75); dan
  - d) tidak terdapat hambatan dalam proses pemeriksaan Pegawai G (Nilai 0).
- 4) Faktor pembobotan yang meringankan: Pegawai G kooperatif dalam pemeriksaan (Nilai 5).
- 5) Perhitungan:

No	Unsur Unsur		Jumlah
1.	Nilai Pokok		30
2.	Nilai Tambahan		2,5
2.1.	Faktor Pembobotan Tambahan		
	Jumlah Pasal	0	
	Rekam jejak	3,75	
	Faktor Kesengajaan	3,75	
	Hambatan Pemeriksaan	0	

2.2.	Faktor Pembobotan yang Meringankan	(5)	
3.	Nilai Akhir		32,5

- 6) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir sebesar 32,5 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 pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan.

Sehubungan dengan peraturan pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan belum berlaku, penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat sedang berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam PP 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sehingga, Pegawai G dikenakan jenis Hukuman Disiplin Sedang-1 berdasarkan PP 53 Tahun 2010 berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.

f. Kelompok VI

Pegawai H melakukan pelanggaran yaitu hidup bersama dengan orang lain sebagai suami istri tanpa ikatan perkawinan yang sah. Setelah dilakukan pemeriksaan, pegawai H terbukti melanggar Pasal 15 angka (1) Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil. Pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai H ini diketahui oleh masyarakat sekitar sehingga menurunkan reputasi unit kerja. Pegawai H hanya melanggar 1 pasal dan pernah dijatuhi Hukuman Disiplin sebelumnya sebanyak 2 kali. Pegawai H kooperatif dalam pemeriksaan dengan memberikan bukti/keterangan yang mendukung fakta pelanggaran yang dilakukan.

Penentuan jenis Hukuman Disiplin Pegawai H dengan menggunakan MPJHD sebagai berikut:

- 1) Perbuatan Pegawai H termasuk Pelanggaran Disiplin yang diancam dengan tingkat Hukuman Disiplin berat.
- 2) Nilai Pokok = 60.
- 3) Faktor pembobotan utama:  
Berdampak pada reputasi dan/atau pelaksanaan tugas unit kerja (Nilai 15).
- 4) Faktor pembobotan tambahan:
  - a) Pegawai H lebih dari satu kali dijatuhi hukuman disiplin (Nilai 5); dan
  - b) tidak terdapat hambatan dalam proses pemeriksaan Pegawai H (Nilai 0).
- 5) Faktor pembobotan yang meringankan:  
Pegawai H kooperatif dalam pemeriksaan (Nilai 5).
- 6) Perhitungan:

No	Unsur Unsur		Jumlah
1.	Nilai Pokok		60
2.	Nilai Tambahan		15
2.1.	Faktor Pembobotan Utama	15	
2.2.	Faktor Pembobotan Tambahan		
	Rekam jejak	5	
	Hambatan Pemeriksaan	0	
2.3.	Faktor Pembobotan yang Meringankan	(5)	
3.	Nilai Akhir		75

- 7) Berdasarkan perhitungan dimaksud, Nilai Akhir sebesar 75 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 pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

---

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
SRI MULYANI INDRAWATI

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Umum  
u.b.  
Plt. Kepala Bagian Administrasi Kementerian



Ditandatangani secara elektronik  
DEWI SURIANI HASLAM

LAMPIRAN III  
PERATURAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 123 TAHUN 2023  
TENTANG  
TATA CARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN DAN  
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN DI LINGKUNGAN  
KEMENTERIAN KEUANGAN

A. PENJELASAN PEDOMAN PELAKSANAAN PENERAPAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

1. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pejabat Pengawas.
  - a. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatan selama 12 (dua belas) bulan bagi Pejabat Pengawas berlaku sebagaimana Peraturan Menteri ini.
  - b. Contoh penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa Penurunan Jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan Pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pejabat Pengawas sebagai berikut:

No.	Jabatan	Pangkat/ Gol	Pendidikan	Grading Awal	Hukdis Berat Berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Hukdis Berat Berupa Pembebasan Dari Jabatan
1.	Kasubbag X	Penata/ IIIc	S1	16	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. I (12)	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. II (11)
2.	Kasubbag Y	Penata Muda/ IIIb	S1	15	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. II (11)	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. III (10)
3.	Kasubbag Z	Penata/ IIIc	DIII	14	Pengolah Data dan Informasi Tk. I (10)	Pengolah Data dan Informasi Tk. II (9)

2. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pejabat Fungsional Kategori Keterampilan dan/atau Jabatan Fungsional Jenjang Terendah pada Kategori Keahlian.
  - a. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi Pejabat Fungsional Jenjang Terendah pada Kategorinya berlaku sebagaimana Peraturan Menteri ini

- b. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa pembebasan dari jabatan selama 12 (dua belas) bulan bagi Pejabat Fungsional Jenjang Kategori Keterampilan dan Jabatan Fungsional Jenjang Terendah pada Kategori Keahlian berlaku sebagaimana Peraturan Menteri ini.
- c. Contoh penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan dan Pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pejabat Fungsional Kategori Keterampilan dan Jabatan Fungsional Jenjang Terendah pada Kategori Keahlian dan/atau Jenjang Terendah pada Kategorinya sebagai berikut:

No.	Jabatan	Pangkat/ Gol	Pendidikan	Grading Awal	Hukdis Berat Berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Hukdis Berat Berupa Pembebasan Dari Jabatan
1.	JF Analis Anggaran Pertama	Penata Muda/ IIIb	S1	12	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. II (11)	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. IV (9)
2.	JF Arsiparis Pertama	Penata Muda/ IIIb	S1	11	Penata Layanan Operasional Tk. III (11)	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. IV (9)
3.	JF Pranata Komputer Pelaksana Pemula	Pengatur Muda/ Iia	DI	7	Pengadministrasi Perkantoran Tk. III (6)	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (4)
4.	JF Asisten Apoteker Pelaksana Pemula	Pengatur Muda/ Iia	DI	5	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (5)	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (4)
5.	JF PBC Pelaksana Pemula	Pengatur Muda/ Iia	DI	6	Pengadministrasi Perkantoran Tk. IV (6)	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (4)

3. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pelaksana Umum.

- a. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatan selama 12 (dua belas) bulan bagi Pelaksana Umum berlaku sebagaimana Peraturan Menteri ini.
- b. Contoh penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan dan Pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pelaksana Umum sebagai berikut:

No.	Jabatan	Jabatan dan Peringkat Awal	Hukdis Berat Berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Hukdis Berat Berupa Pembebasan Dari Jabatan
1.	Pelaksana Umum	a. Penelaah Teknis Kebijakan Tk. II (11) b. Pengolah Data dan Informasi Tk. I (10) c. Pengolah Data dan Informasi Tk. IV (7)	a. Penelaah Teknis Kebijakan Tk. III (10) b. Pengolah Data dan Informasi Tk. II (9) c. Pengolah Data dan Informasi Tk. V (6)	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (4)

4. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pelaksana Tugas Belajar.

- a. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatan selama 12 (dua belas) bulan bagi Pelaksana Khusus/Pelaksana Tugas Belajar/Pelaksana Tertentu berlaku sebagaimana Peraturan Menteri ini.
- b. Contoh penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan dan Pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pelaksana Tugas Belajar sebagai berikut:

No.	Jabatan	Jabatan dan Peringkat Awal	Hukdis Berat Berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Hukdis Berat Berupa Pembebasan Dari Jabatan
1.	Pelaksana Tugas Belajar	Pelaksana Tugas Belajar Tk. I (12), gol IIIc, pendidikan S1/D4	PU sebagai Penelaah Teknis Kebijakan Tk. II (11)	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (4)

5. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pelaksana Khusus.

- a. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatan selama 12 (dua belas) bulan bagi Pelaksana Khusus berlaku sebagaimana Peraturan Menteri ini.
- b. Contoh penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan dan Pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pelaksana Khusus sebagai berikut:

No.	Jabatan	Jabatan dan Peringkat Awal	Hukdis Berat Berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Hukdis Berat Berupa Pembebasan Dari Jabatan
1.	Pelaksana Khusus	<p>a. Penata Keprotokol an Tk. IV (Sekretaris Eselon II), gol IIc, pendidikan DIII (9)</p> <p>b. Penata Keprotokol an Tk. II (Pengemudi Eselon I), gol IIIa, pendidikan SMA (11)</p> <p>c. Penata Keprotokol an Tk. II (Ajudan Eselon I), gol IId, pendidikan DIII (11)</p>	<p>a. PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)</p> <p>b. PU sebagai Pengadministrasi Perkantoran Tk. III (6)</p> <p>c. PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. II (9)</p>	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (4)

6. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pelaksana Tertentu.

- a. Penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatan selama 12 (dua belas) bulan bagi Pelaksana Tertentu berlaku sebagaimana Peraturan Menteri ini.
- b. Contoh penerapan Penjatuhan Hukuman Disiplin tingkat berat berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan dan Pembebasan dari Jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pelaksana Tertentu sebagai berikut:

No.	Jabatan	Jabatan dan Peringkat Awal	Hukdis Berat Berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Hukdis Berat Berupa Pembebasan Dari Jabatan
1.	Pelaksana Tertentu Pawang	a. Pawang Anjing Tk. II, gol IIIb,	a. PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (4)

No.	Jabatan	Jabatan dan Peringkat Awal	Hukdis Berat Berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah	Hukdis Berat Berupa Pembebasan Dari Jabatan
	Anjing Pelacak	pendidikan DIII (9)  b. Instruktur Tk. III, gol IIIa, pendidikan S1 (11)	b. PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. I (10)	
2.	Pelaksana Tertentu Awak Kapal Patroli	a. Nakhoda, kapal 30 s.d. 50 meter, masa kerja 8 s.d. 12 tahun, gol IIIb pendidikan DIII (12)  b. Nakhoda, kapal 20 s.d. 30 meter, masa kerja 4 s.d. 8 tahun, gol IIIb pendidikan DIII (10)  c. Mualim, kapal 20 s.d. 30 meter, masa kerja 4 s.d. 8 tahun, gol IIIa, pendidikan D1 (10)	a. PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. I (10)  b. PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. II (9)  c. PU sebagai Pengadminist rasi Perkantoran Tk. I (8)	Pengadministrasi Perkantoran Tk. V (4)

B. PEDOMAN PELAKSANAAN PENERAPAN PENETAPAN JABATAN DAN PERINGKAT BAGI PELAKSANA UMUM, PELAKSANA KHUSUS, DAN PELAKSANA TERTENTU YANG SELESAI MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN

1. Penerapan Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana Umum yang Selesai Menjalani Hukuman Disiplin.

- a. Penetapan jabatan dan peringkat bagi Jabatan Pelaksana Umum yang selesai menjalani hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah mengikuti ketentuan mekanisme penetapan jabatan dan peringkat bagi Jabatan Pelaksana di lingkungan Kementerian Keuangan.
- b. Penetapan jabatan dan peringkat bagi Jabatan Pelaksana Umum yang selesai menjalani hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatan mengikuti ketentuan Peraturan Menteri ini. Contoh penerapannya sebagai berikut.

No.	Jabatan/Peringkat sebelum Hukdis	Pangkat/ Golongan Ruang	Jabatan dan Peringkat Ketika dijatuhi Hukdis	Jabatan dan Peringkat Selesai Menjalani Hukdis Pembebasan Jabatan Kelompok I dan VI
1.	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. I (12)	IIIc/S1	Pengadiministrasi Perkantoran Tk. V (4)	Penelaah Teknis Kebijakan Tk. III (10)
2.	Pengolah Data dan Informasi Tk. I(10)	IIIb/DIII	Pengadiministrasi Perkantoran Tk. V (4)	Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)
3.	Pengadimistrasi Perkantoran Tk. I (8)	IIIa/D1	Pengadiministrasi Perkantoran Tk. V (4)	Pengadiministrasi Perkantoran Tk. III (6)

2. Penerapan Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana Khusus yang Selesai Menjalani Hukuman Disiplin.

- a. Penetapan jabatan dan peringkat bagi Jabatan Pelaksana Khusus yang selesai menjalani hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah atau pembebasan jabatan mengikuti ketentuan Peraturan Menteri ini.
- b. Contoh penerapannya sebagai berikut.

No.	Jabatan/ Peringkat sebelum Hukdis	Pangkat/ Golongan Ruang	Jabatan dan Peringkat Ketika dijatuh Hukdis (B1)	Jabatan dan Peringkat Ketika dijatuh Hukdis (B2)	Jabatan dan Peringkat Selesai Menjalani Hukdis
1.	Penata Keprotokol an Tk. IV (Sekretaris Eselon II masa kerja 3 tahun)/(9)	IIIb/DIII	Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)	Pengadiminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Penata Keprotokol an Tk. V (Sekretaris Eselon II masa kerja 0 tahun)
2.	Penata Keprotokol an Tk. III (Sekretaris Eselon I masa kerja 1 tahun)/(10 )	IIIa/DIII	Pengolah Data dan Informasi Tk. II (9)	Pengadiminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Penata Keprotokol an Tk. III (Sekretaris Eselon I masa kerja 0 tahun)/(10)
3.	Penata Keprotokol an Tk. IV (Sekretaris Eselon II masa kerja 3 tahun)/(9)	IIIb/DIII	Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)	Pengadiminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8) (Pembebasan Jabatan Kelompok I dan VI)
4.	Penata Keprotokol an Tk. IV (Sekretaris Eselon II masa kerja 3 tahun)/(9)	IIIb/DIII	Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)	Pengadiminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Pengadiminist rasi Perkantoran Tk. V (4) (Pembebasan Jabatan Kelompok II, III, dan V)

3. Penerapan Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana Tertentu yang Selesai Menjalani Hukuman Disiplin.
  - a. Penetapan jabatan dan peringkat bagi Jabatan Pelaksana Tertentu yang selesai menjalani hukuman disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah atau pembebasan jabatan mengikuti ketentuan Peraturan Menteri ini.
  - b. Contoh penerapannya sebagai berikut.

No.	Jabatan/ Peringkat sebelum Hukdis	Pangkat / Golongan Ruang	Jabatan dan Peringkat Ketika dijatuhi Hukdis (B1)	Jabatan dan Peringkat Ketika dijatuhi Hukdis (B2)	Jabatan dan Peringkat Selesai Menjalani Hukdis
1.	Pawang Anjing Tk. II (9)	IIIb/DIII	PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)	Pengadminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Pawang Anjing Tk. III akumulasi masa kerja < 3 tahun (8)
2.	Instruktur Tk. III (11)	IIIa/S1	PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. I (10)	Pengadminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Pawang Anjing Tk. I akumulasi masa kerja < 9 tahun (10)
3.	Nakhoda, kapal 30 s.d. 50 meter, masa kerja 8 s.d. 12 tahun (12)	IIIb/DIII	PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. I (10)	Pengadminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Nakhoda, Kapal 30 s.d. 50 meter, masa kerja < 8 tahun (11)
4.	Nakhoda, kapal 20 s.d. 30 meter, masa kerja 4 s.d. 8 tahun(10)	IIIb/DIII	PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. II (9)	Pengadminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Nakhoda, kapal 20 s.d. 30 meter, masa kerja < 4 tahun (9)
5.	Mualim, kapal 20 s.d. 30 meter, masa kerja 4 s.d. 8 tahun (10)	IIIa/D1	PU sebagai Pengadminist rasi Perkantoran Tk. I (8)	Pengadminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Mualim, kapal 20 s.d. 30 meter, masa kerja < 4 tahun (8)

No.	Jabatan/ Peringkat sebelum Hukdis	Pangkat / Golongan Ruang	Jabatan dan Peringkat Ketika dijatuhi Hukdis (B1)	Jabatan dan Peringkat Ketika dijatuhi Hukdis (B2)	Jabatan dan Peringkat Selesai Menjalani Hukdis
6.	Pawang Anjing Tk. II (9)	IIIb/DIII	PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)	Pengadminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. III (8)  (Pembebasa n Jabatan Kelompok I dan VI)
7.	Nakhoda, kapal 20 s.d. 30 meter, masa kerja 4 s.d. 8 tahun(10)	IIIb/DIII	PU sebagai Pengolah Data dan Informasi Tk. II (9)	Pengadminist rasi Perkantoran Tk. V (4)	Pengadimini strasi Perkantoran Tk. V (4)  (Pembebasa n Jabatan Kelompok II, III, dan V)

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,  
ttd.  
SRI MULYANI INDRAWATI

Salinan sesuai dengan aslinya,  
Kepala Biro Umum  
u.b.

Plt. Kepala Bagian Administrasi Kementerian



Ditandatangani secara elektronik  
DEWI SURIANI HASLAM