



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

SALINAN

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN,

Menimbang

- a. bahwa dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan digunakan metode pemeringkatan hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 213/PMK.09/2009 tentang Penggunaan Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin Dalam Rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Keuangan;
- b. bahwa sehubungan dengan huruf a tersebut di atas dan dengan diundangkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai metode pemeringkatan hukuman disiplin yang diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 213/PMK.09/2009 dengan menyesuaikan jenis hukuman disiplin yang diatur di dalamnya dengan jenis hukuman disiplin yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 agar hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan tetap setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dapat diterima oleh rasa keadilan;
- c. bahwa dengan penggunaan metode penentuan jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam huruf b, diharapkan dapat berimplikasi terhadap terlaksananya program reformasi birokrasi Kementerian Keuangan dengan baik dan dapat menunjang terwujudnya aparat yang bersih dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Keuangan tentang Penggunaan Metode Penentuan jenis Hukuman Disiplin dalam rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan;

Mengingat

- : 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5153);
3. Keputusan Presiden Nomor 56/P Tahun 2010;
4. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 462/KMK.09/2004 tentang Tata Cara Audit Investigasi oleh Inspektorat Bidang Investigasi;
5. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan;
6. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 174/KMK.01/2011 tentang Penunjukan Inspektur Jenderal Sebagai Pejabat Yang Berwenang Untuk Membentuk Tim Pemeriksa Dalam Rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Sedang Dan Berat Di Lingkungan Kementerian Keuangan;

Memperhatikan

- : 1. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
2. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Nasional Pencegahan Korupsi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

: PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG PENGGUNAAN METODE PENENTUAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN DALAM RANGKA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri Keuangan ini yang dimaksud dengan:

1. Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin adalah metode untuk menentukan tingkat dan jenis hukuman disiplin dengan penilaian menggunakan angka (*scoring*) yang akan dijatuhkan terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan.
2. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disebut Pegawai, adalah Pegawai Negeri

Sipil atau Calon Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkungan Kementerian Keuangan.

3. Pejabat Pemeriksa adalah atasan langsung dan/atau Tim Pemeriksa yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk.
4. Unit Kerja adalah unit eselon I masing-masing di lingkungan Kementerian Keuangan.
5. Instansi adalah Kementerian Keuangan.

Pasal 2

Ketentuan dalam Peraturan Menteri Keuangan ini juga berlaku bagi Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan, baik yang telah mendapatkan Surat Keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil maupun yang belum mendapatkan Surat Keputusan pengangkatan sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 3

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan diberikan setelah Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin terbukti bersalah dalam pemeriksaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
- (2) Dalam hal pelanggaran disiplin menimbulkan dampak negatif, penentuan jenis hukuman disiplin mempertimbangkan dampak negatif terhadap:
 - a. Unit Kerja;
 - b. Instansi; atau
 - c. Pemerintah dan/atau Negara.
- (3) Pelanggaran disiplin yang berdampak negatif terhadap Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan pelanggaran yang memenuhi salah satu atau lebih unsur sebagai berikut:
 - a. Pencemaran nama baik/citra Unit Kerja yang terungkap melalui pengaduan;
 - b. Menurunnya semangat/motivasi kerja;
 - c. Menimbulkan budaya kerja yang negatif apabila dilakukan oleh perseorangan dan di lingkungan Unit Kerja yang bersangkutan;
 - d. Pelayanan terganggu yang tidak berdampak terhadap Keuangan Negara;
 - e. Menimbulkan ketakutan/rasa malu bagi Pegawai dan kebencian pihak lain dalam Unit Kerja yang bersangkutan; dan/atau
 - f. Tidak tercapainya kinerja/target unit kerja, apabila kinerja/target hanya terkait Unit Kerja.
- (4) Pelanggaran disiplin yang berdampak negatif terhadap Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan pelanggaran yang memenuhi salah

satu atau lebih unsur sebagai berikut:

- a. Tidak tercapainya kinerja/target Instansi, apabila target menyangkut Instansi namun tidak mempengaruhi pencapaian target secara nasional;
 - b. Pencemaran nama baik/citra Instansi yang terungkap melalui media massa;
 - c. Fokus perhatian minimal pimpinan eselon I, Wakil Menteri Keuangan, dan Menteri Keuangan;
 - d. Membahayakan pihak lain di dalam Kementerian Keuangan dan/atau di luar Kementerian Keuangan; dan/atau
 - e. Merusak lingkungan/kesehatan/keamanan masyarakat mencakup wilayah kabupaten/kota.
- (5) Pelanggaran disiplin yang berdampak negatif terhadap Pemerintah dan/atau Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan pelanggaran yang memenuhi salah satu atau lebih unsur sebagai berikut:
- a. Tidak tercapainya kinerja/target Kementerian Keuangan Wide, apabila mempengaruhi pencapaian target secara nasional;
 - b. Menimbulkan potensi kerugian Negara dan potensi hilangnya pendapatan Negara;
 - c. Memberikan keuntungan pelanggar atau pihak ketiga;
 - d. Fokus perhatian Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, Wakil Presiden, dan/atau Presiden;
 - e. Membahayakan keamanan Negara; dan/atau
 - f. Merusak lingkungan/kesehatan/keamanan masyarakat mencakup wilayah propinsi.

Pasal 4

- (1) Penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai dilakukan dengan menggunakan Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin.
- (2) Dalam menentukan tingkat dan jenis hukuman disiplin, Pejabat Pemeriksa menggunakan hasil penghitungan dengan Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin.
- (3) Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri Keuangan ini.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Menteri Keuangan ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 213/PMK.09/2009 tentang Penggunaan Metode Peningkatan Hukuman Disiplin dalam Rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Keuangan, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Menteri Keuangan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 1 Agustus 2011

MENTERI KEUANGAN,

ttd.

AGUS D.W. MARTOWARDOJO

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 1 Agustus 2011

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA,

ttd.

PATRIALIS AKBAR

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2011

NOMOR 465

METODE PENENTUAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN
DALAM RANGKA PENJATUHAN HUKUMAN
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar belakang

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

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

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

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang di dalamnya telah

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

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

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

2. Ruang Lingkup

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

3. Tujuan

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

4. Definisi

- a. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- b. Tidak Masuk Kerja adalah ketidakhadiran Pegawai di kantor bagi Pegawai yang seharusnya masuk kantor termasuk Pegawai yang substansinya tidak berada di kantor selama jam kantor meskipun setiap pagi dan sore mengisi daftar hadir dengan menggunakan sistem kehadiran elektronik.
- c. Nilai Pokok adalah nilai batas sebelum memasuki Rentang Nilai Tingkat Hukuman Disiplin tertentu.
- d. Nilai Tambahan adalah nilai yang ditentukan oleh faktor-faktor yang terdapat dalam jenis pelanggaran sesuai dengan karakteristiknya.
- e. Nilai Akhir adalah hasil penjumlahan Nilai Pokok dengan Nilai Tambahan.
- f. Pakta Integritas adalah suatu bentuk kesepakatan tertulis mengenai tuntutan integritas dan

transparansi dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pejabat/pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan, yang ditandatangani oleh pejabat/pegawai yang bersangkutan dengan pimpinan Unit Kerjanya.

BAB II HUKUMAN DISIPLIN

1. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

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

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

2. Pemeriksaan

2.1. Pemeriksaan dilakukan dalam rangka membuktikan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai;

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

BAB III PENETAPAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

1. Metode Penentuan Jenis Hukuman Disiplin

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

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

Langkah-langkah dalam penerapan MPJHD adalah sebagai berikut:

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

1.1 Nilai Pokok

Nilai Pokok adalah sebagaimana tercantum dalam tabel dibawah ini:

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

Dengan demikian, maka:

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

1.2. Nilai Tambahan

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

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

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

- a. Kelompok I yaitu Jenis Pelanggaran atas Pasal 3 angka 11

Kelompok I hanya memiliki faktor pembobotan tetap yang telah ditentukan secara pasti dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Nilai Tambahan Kelompok I ditentukan oleh hari tidak masuk kerja tanpa alasan yang sahnyanya.

- b. Kelompok II yaitu Jenis Pelanggaran atas Pasal 3 angka 1 s.d. angka 8, angka 10, angka 12 s.d. angka 17 dan Pasal 4 angka 3, angka 4, angka 7, angka 9, angka 11 s.d. angka 15.

Kelompok II hanya memiliki 3 (tiga) faktor pembobotan utama saja, yaitu:

- 1) Banyaknya jenis pelanggaran, dengan pilihan kondisi:

- a) Hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%)
- b) Terdapat 2 butir yang dilanggar (bobot 50%)
- c) Terdapat 3 butir yang dilanggar (bobot 75%)
- d) Lebih dari 3 butir yang dilanggar (bobot 100%)

- 2) Frekuensi pelanggaran yang sama, dengan pilihan kondisi:

- a) Hanya 1 kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 25%)
- b) 2 (dua) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 50%)
- c) 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 75%)
- d) Lebih dari 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 100%)

3) Latar belakang dilakukannya pelanggaran, dengan pilihan kondisi:

- a) Terancam (bobot 0%)
- b) Ketidaksengajaan (bobot 25%)
- c) Terpaksa (bobot 50%)
- d) Terbujuk yang dilakukan dengan sadar (bobot 75%)
- e) Berinisiatif melakukan (bobot 100%)

c. Kelompok III yaitu Jenis Pelanggaran atas Pasal 4 angka 10

Kelompok III memiliki 3 (tiga) faktor pembobotan utama dan 1 faktor pembobotan tambahan, yaitu:

1) Faktor pembobotan utama, yaitu:

- a) Banyaknya jenis pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II;
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II;
- c) Latar belakang dilakukannya pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II.

2) Faktor pembobotan tambahan yang berupa Jumlah Kerugian Pihak yang Dilayani, dengan pilihan kondisi:

- a) Kecil (bobot 25%)
- b) Sedang (bobot 50%)
- c) Signifikan (bobot 75%)
- d) Besar (bobot 100%)

d. Kelompok IV yaitu Jenis Pelanggaran atas Pasal 3 angka 9 dan Pasal 4 angka 1, angka 2, angka 5, angka 6, dan angka 8.

Kelompok IV memiliki 3 (tiga) faktor pembobotan utama dan 2 (dua) faktor pembobotan tambahan, yaitu:

1) Faktor pembobotan utama, yang terdiri dari:

- a) Banyaknya jenis pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II;
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II;

c) Latar belakang dilakukannya pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok II.

2) Faktor pembobotan tambahan, yang terdiri dari:

a) Jumlah kerugian negara, dengan pilihan kondisi:

(1) Tidak Terdapat Kerugian Negara (bobot 0%)

(2) = Rp50 juta (bobot 25%)

(3) Rp50 juta < KN = Rp100 juta (bobot 50%)

(4) Rp100 juta < KN = Rp1 miliar (bobot 75%)

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

b) Jumlah Uang Yang Diterima Secara Tidak Sah (UYDSTS)/Bukan Menjadi Haknya Yang Diterima (BMHYD), dengan pilihan kondisi:

(1) 0 (bobot 0%)

(2) Menerima sampai dengan Rp10 juta (bobot 25%)

(3) Rp10 juta < UYDSTS/BMHYD = Rp50 juta (bobot 50%)

(4) Rp50 juta < UYDSTS/BMHYD = Rp1 miliar (bobot 75%)

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

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

1.3. Nilai Akhir

Formula Nilai Akhir:

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

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

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

Tabel-3 Daftar <i>Grade</i>			
No.	Kategori Hukuman Disiplin	<i>Grade</i>	Rentang Nilai
1.	Ringan-1	<i>Grade</i> 01	$0 < x < 10$
2.	Ringan-2	<i>Grade</i> 02	$10 < x < 20$

3.	Ringan-3	Grade 03	$20 < x < 30$
4.	Sedang-1	Grade 04	$30 < x < 40$
5.	Sedang-2	Grade 05	$40 < x < 50$
6.	Sedang-3	Grade 06	$50 < x < 60$
7.	Berat-1	Grade 07	$60 < x < 70$
8.	Berat-2	Grade 08	$70 < x < 80$
9.	Berat-3	Grade 09	$80 < x < 90$
10.	Berat-4	Grade 10	$90 < x < 100$
11.	Berat-5	Grade 11	$100 < x < 110$

2. Penentuan Nilai Tambahan

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

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

9.	41 s.d. 45	30
10.	46 atau lebih	40

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

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

2.1. Tingkat Hukuman Disiplin Ringan atau Sedang

Formula Nilai Tambahan :

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

Untuk Kelompok II:

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

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

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

Untuk Kelompok III:

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

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

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

Untuk Kelompok IV:

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

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

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

2.2. Tingkat Hukuman Disiplin Berat

Formula Nilai Tambah :

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

Untuk Kelompok II:

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

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

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

Untuk Kelompok III:

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

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

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

Untuk Kelompok IV:

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

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

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

Matriks Nilai Faktor

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

Tabel-5 Matriks Nilai Faktor

Kelompok	Tingkat Hukuman Disiplin	
	Tingkat Ringan/Sedang	Tingkat Berat
II	10	16,67
III	7,5	12,5
IV	6	10

3. Contoh Kasus

3.1. Contoh Kasus Kelompok I

- a. Pegawai A telah melakukan pelanggaran berupa tidak masuk kerja selama 7 hari kerja tanpa alasan yang sah. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 3 Angka 11 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut diancam hukuman disiplin dengan tingkatan hukuman disiplin Ringan.

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

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

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

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

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

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

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-1 berupa Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih

rendah selama 3 (tiga) tahun.

3.2. Contoh Kasus Kelompok II

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

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

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

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

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

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

2) Nilai Tambahan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Nilai Tambahan

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

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

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

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

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-2 berupa Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah.

3.3. Contoh Kasus Kelompok III

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

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

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

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

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

d) Kerugian pihak yang dilayani : signifikan (bobot 75%).

2) Nilai Tambahan

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

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

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

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

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Sedang-2 berupa Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun.

- b) Pegawai F telah melakukan pelanggaran yaitu mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga merugikan bagi pihak yang dilayani. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 4 Angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pejabat Pemeriksa telah mempertimbangkan pelanggaran tersebut termasuk dengan tingkat hukuman disiplin berat. Pegawai F telah 6 (enam) kali melakukan pelanggaran yang sama meski hanya satu jenis pelanggaran yang telah dilakukan serta dilakukan dengan latar belakang melakukan pelanggaran Berinisiatif Melakukan. Kerugian berdasarkan pengakuan pihak yang dilayani dikategorikan besar.

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

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

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

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

2) Nilai Tambahan

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

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

3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 60 + 40,625 = 100,625.

4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Berat-5. (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Berat-5 berupa Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

3.4. Contoh Kasus Kelompok IV

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

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

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

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

- a) Banyaknya jenis pelanggaran : hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama : hanya 1 kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 25%);
- c) Latar belakang melakukan pelanggaran : ketidaksengajaan (bobot 25%)
- d) Jumlah kerugian negara : < Rp50 juta (bobot 25%); dan
- e) Jumlah Uang Yang Diterima Secara Tidak Sah/Bukan Menjadi Haknya Yang Diterima : 0 (bobot 0%).

2) Nilai Tambahannya

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

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

3) Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan = 30 + 6 = 36.

4) Nilai Akhir tersebut berada pada Rentang Nilai Jenis Hukuman Disiplin Sedang-1. (Lihat Tabel-3 Daftar *Grade*).

Mengacu pada *grade* pelanggaran dalam Tabel-3 Daftar *Grade*, Pegawai tersebut dikenakan Jenis Hukuman Disiplin Sedang-1 berupa Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun.

- b) Pegawai H telah melakukan pelanggaran yaitu menyalahgunakan. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 4 Angka 1

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut diancam dengan tingkat hukuman disiplin berat. Pegawai H telah 6 (enam) kali melakukan pelanggaran yang sama meski hanya satu jenis pelanggaran yang telah dilakukan serta dilakukan dengan latar belakang melakukan pelanggaran berupa Berinisiatif Melakukan. Kerugian Negara lebih dari Rp1 miliar. Selain itu yang bersangkutan terbukti menerima uang yang tidak sah sebesar Rp200 juta.

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

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

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

- a) Banyaknya jenis pelanggaran : hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);
- b) Frekuensi pelanggaran yang sama : lebih dari 3 (tiga)
- c) pada pelanggaran yang sama (bobot 100%);
- d) Latar belakang melakukan pelanggaran : berinisiatif melakukan (bobot 100%)
- e) Jumlah kerugian negara : lebih dari Rp1 miliar (bobot 100%); dan
- f) Jumlah Uang Yang Diterima Secara Tidak Sah/Bukan Menjadi Haknya Yang Diterima : Rp50 juta < UYDSTS/BMHYD = Rp1 miliar (bobot 75%).

2) Nilai Tambahannya

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

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

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

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

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

4. Aplikasi MPJHD

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

5. Hal Khusus

5.1. Kondisi Tidak Memungkinkan

Bila Pegawai yang bersangkutan memiliki kondisi yang tidak memungkinkan dijatuhkan hukuman disiplin berdasarkan hasil MPJHD, misalnya seseorang yang tidak memiliki jabatan mendapat

hukuman disiplin Pembebasan dari Jabatan, maka jenis hukuman disiplin yang dapat diimplementasikan diusulkan oleh Pejabat Pemeriksa.

5.2. Pelanggaran Pakta Integritas

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

5.3. Pelanggaran Tindak Pidana

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

BAB IV PENUTUP

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

MENTERI KEUANGAN,

ttd.

AGUS D.W. MARTOWARDOJO