



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.491, 2009

DEPARTEMEN KEUANGAN. Metode. Hukuman
Disiplin.

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**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang;
 - b. bahwa dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Keuangan yang melanggar kewajiban dan larangan Pegawai Negeri Sipil yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, diperlukan Metode Pemerinkatan Hukuman Disiplin agar hukuman disiplin yang dijatuhkan setimpal dan konsisten dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dapat diterima oleh rasa keadilan;

- c. bahwa penggunaan Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Keuangan sebagaimana dimaksud pada huruf b dimaksudkan untuk mendukung keberhasilan program reformasi birokrasi Departemen Keuangan dan mewujudkan 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 Pemeringkatan Hukuman Disiplin dalam rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen 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 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1980 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3176);
 3. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009;
 4. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 15/KMK.01/UP.6/1985 tentang Ketentuan Penegakan Disiplin Kerja Dalam Hubungan Pemberian Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara Kepada Pegawai Dalam Lingkungan Departemen Keuangan;
 5. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 72/KMK.01/1996 tentang Besarnya Pemotongan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Negara Bagi Pegawai di Lingkungan Departemen Keuangan yang Tidak Masuk

Dan Terlambat Masuk Bekerja/Kuliah/ Belajar Serta Pulang Sebelum Waktunya;

6. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 462/KMK.09/2004 tentang Tata Cara Audit Investigasi oleh Inspektorat Bidang Investigasi;
7. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 580/KMK.01/UP.11/2006 tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Para Pejabat di Lingkungan Departemen Keuangan untuk Menjatuhkan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 100/PMK.01/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Keuangan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 143.1/PMK.01/2009;

- Memperhatikan :
1. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme;
 2. Instruksi Menteri Keuangan Nomor 01/IMK.01/2009 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Keuangan;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : PERATURAN MENTERI KEUANGAN TENTANG PENGGUNAAN METODE PEMERINGKATAN HUKUMAN DISIPLIN DALAM RANGKA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN KEUANGAN.

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri Keuangan ini yang dimaksud dengan:

1. Metode Pemerinkatan Hukuman Disiplin (MPHD) adalah metode penetapan tingkat dan jenis hukuman disiplin dengan menggunakan Penilaian dengan Menggunakan Angka (*scoring*) untuk menentukan pemerinkatan hukuman disiplin.

2. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil.
3. Pejabat Pemeriksa adalah pejabat yang ditugaskan untuk melaksanakan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
4. Usulan penjatuhan hukuman disiplin adalah rekomendasi dari Pejabat Pemeriksa mengenai jenis hukuman disiplin yang akan ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Pasal 2

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Keuangan ditentukan berdasarkan unsur-unsur utama pelanggaran dan unsur-unsur penunjang.
- (2) Unsur penunjang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup hal-hal yang meringankan dan memberatkan.
- (3) Dalam menentukan tingkat dan jenis hukuman disiplin, Pejabat Pemeriksa menggunakan Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin.
- (4) Pejabat Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi:
 - a. para pejabat yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan yang mengatur pendelegasian wewenang kepada para pejabat di lingkungan Departemen Keuangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan
 - b. pejabat fungsional auditor Inspektorat Jenderal yang berdasarkan Surat Tugas/Perintah melakukan pemeriksaan terhadap pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Pasal 3

- (1) Pejabat Pemeriksa menyampaikan Usulan Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Pejabat yang berwenang menghukum.
- (2) Usulan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan melalui surat atau laporan.
- (3) Usulan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar Pejabat yang berwenang menghukum dalam menjatuhkan hukuman disiplin.
- (4) Usulan penjatuhan hukuman disiplin dilengkapi dengan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) dan/atau Dokumen pendukung lainnya.
- (5) Dokumen pendukung lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan dokumen yang terkait dengan pelanggaran disiplin antara lain kuitansi, surat, foto, dan audio visual.

Pasal 4

MPHD yang digunakan dalam penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Departemen Keuangan adalah sebagaimana ditetapkan dalam Lampiran yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri Keuangan ini.

Pasal 5

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 14 Desember 2009
MENTERI KEUANGAN,
REPUBLIK INDONESIA

SRI MULYANI INDRAWATI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 29 Desember 2009
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

PATRIALIS AKBAR

LAMPIRAN
PERATURAN MENTERI KEUANGAN
NOMOR 213/PMK.09/2009 TENTANG
PENGUNAAN METODE PEMERINGKATAN
HUKUMAN DISIPLIN DALAM RANGKA
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN
KEUANGAN

**METODE PEMERINGKATAN HUKUMAN DISIPLIN
DALAM RANGKA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
DEPARTEMEN 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, Departemen Keuangan telah menjalankan program reformasi birokrasi pembinaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu pilar yang menopang program tersebut dalam rangka menciptakan aparatur yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN), serta profesional.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP 30/1980) telah memberikan ketentuan mengenai kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar serta hukuman bagi pegawai yang melanggar ketentuan tersebut. Pada praktik penjatuhan hukuman disiplin masih ditemukan perbedaan dalam penerapan penjatuhan hukuman disiplin yang dikenakan terhadap pegawai padahal bobot pelanggaran yang dilakukan relatif sama. Hal ini berdampak dimungkinkan adanya perlakuan yang tidak adil dan tidak setimpal terhadap pengenaan hukuman disiplin kepada PNS di lingkungan Departemen Keuangan.

Berkenaan dengan hal tersebut, perlu disusun suatu metode untuk penerapan penjatuhan hukuman disiplin yang lebih adil, setimpal, dan dapat mengurangi kesenjangan antara hukuman disiplin terhadap pelanggaran yang relatif memiliki bobot kesalahan yang sama. Metode yang perlu diterapkan tersebut adalah metode *scoring* yang diberi nama Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin, sehingga dapat membantu penerapan penjatuhan hukuman disiplin yang setimpal dan konsisten dengan pelanggaran yang dilakukan dan dapat diterima oleh rasa keadilan.

2. RUANG LINGKUP

Peraturan Menteri Keuangan ini mengatur penggunaan Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Departemen Keuangan.

3. TUJUAN

Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin bertujuan untuk memberikan petunjuk bagi Pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat fungsional auditor untuk melakukan pemilihan tingkat dan jenis hukuman disiplin yang setimpal dengan kesalahan pegawai atas penyalahgunaan wewenang atau pelanggaran ketentuan yang berlaku.

BAB II HUKUMAN DISIPLIN

1. TINGKAT DAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

Hukuman disiplin sebagaimana ditetapkan dalam PP 30/1980 memiliki 3 (tiga) tingkat yaitu hukuman disiplin ringan, sedang, dan berat. Masing-masing tingkat hukuman disiplin terdiri dari jenis-jenis hukuman sebagai berikut:

1.1. Hukuman Disiplin Ringan terdiri dari:

- a. Teguran lisan [Ringan-1]
- b. Teguran tertulis [Ringan-2]
- c. Pernyataan tidak puas secara tertulis [Ringan-3]

1.2. Hukuman Disiplin Sedang terdiri dari:

- a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun [Sedang-1]
- b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun [Sedang-2]
- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun [Sedang-3]

1.3. Hukuman Disiplin Berat terdiri dari:

- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun [Berat-1]
- b. Pembebasan dari jabatan [Berat-2]
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS [Berat-3]
- d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS [Berat-4]

2. PEMERIKSAAN

- 2.1. Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu pegawai yang disangka melakukan pelanggaran disiplin.
- 2.2. Pejabat yang berwenang menghukum dapat memerintahkan pejabat lain untuk melakukan pemeriksaan dengan syarat pangkat atau jabatan tidak boleh lebih rendah dari PNS yang diperiksa.
- 2.3. Inspektorat Jenderal sesuai dengan tugas dan fungsinya melakukan pemeriksaan dan mengusulkan hukuman disiplin bagi PNS di lingkungan Departemen Keuangan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

BAB III TATA CARA PENETAPAN HUKUMAN DISIPLIN

1. PENETAPAN HUKUMAN DISIPLIN

Penetapan tingkat dan jenis hukuman disiplin menggunakan Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin. Metode ini digunakan untuk menetapkan hukuman disiplin yang telah ditentukan dan yang belum ditentukan hukumannya.

1.1. Hukuman Disiplin atas Pelanggaran yang Telah Ditentukan Hukumannya

Pelanggaran yang telah ditentukan hukuman disiplinnya, maka hukuman disiplinnya ditetapkan sesuai kolom Klasifikasi pada Tabel Hukuman Disiplin MPHD terlampir.

1.2. Hukuman Disiplin atas Pelanggaran yang Belum Ditentukan Hukumannya

Pelanggaran yang belum ditentukan hukuman disiplinnya, maka penetapan hukuman disiplinnya ditentukan melalui penilaian dengan menggunakan angka (*scoring*).

2. PENILAIAN DENGAN MENGGUNAKAN ANGKA (*SCORING*)

Penilaian dengan menggunakan angka (*scoring*) dilakukan dengan cara menentukan parameter-parameter berupa unsur utama dan penunjang. Dengan memberikan nilai dan bobot tertentu, maka akan dihasilkan suatu angka kumulatif, yang dapat menunjukkan hukuman disiplin yang sesuai.

2.1. Tahapan Penilaian dengan Menggunakan Angka (*scoring*)

1. Melakukan pemeringkatan terhadap jenis-jenis hukuman disiplin PP 30/1980, termasuk di dalamnya memberikan *range* nilai untuk tiap-tiap peringkat (*grade*);
2. Menentukan total nilai dari kelompok parameter unsur utama dan penunjang, serta menentukan nilai masing-masing parameter. Dalam tahapan ini, dibuat Daftar Skala Nilai (DSN) terhadap masing-masing parameter (unsur utama maupun penunjang). Kemudian dengan berpatokan pada DSN, Pejabat Pemeriksa memberikan nilai terhadap masing-masing parameter serta melakukan penghitungan nilai; dan
3. Membandingkan hasil penghitungan nilai dengan *range* nilai untuk tiap-tiap peringkat (*grade*).

2.2. Pemeringkatan Jenis Hukuman Disiplin

Pemeringkatan Jenis hukuman disiplin ditentukan menjadi peringkat (*grade*) 1 s.d. 10 sebagai berikut:

1. *Grade* 10 nilai antara 91-100 = peringkat jenis hukuman disiplin Berat-4
2. *Grade* 9 nilai antara 81-90 = peringkat jenis hukuman disiplin Berat-3
3. *Grade* 8 nilai antara 71-80 = peringkat jenis hukuman disiplin Berat-2
4. *Grade* 7 nilai antara 61-70 = peringkat jenis hukuman disiplin Berat-1
5. *Grade* 6 nilai antara 51-60 = peringkat jenis hukuman disiplin Sedang-3

6. *Grade 5* nilai antara 41-50 = peringkat jenis hukuman disiplin Sedang-2
7. *Grade 4* nilai antara 31-40 = peringkat jenis hukuman disiplin Sedang-1
8. *Grade 3* nilai antara 21-30 = peringkat jenis hukuman disiplin Ringan-3
9. *Grade 2* nilai antara 11-20 = peringkat jenis hukuman disiplin Ringan-2
10. *Grade 1* nilai antara 01-10 = peringkat jenis hukuman disiplin Ringan-1

2.3. Penghitungan Nilai

Penghitungan nilai dilakukan dengan menjumlahkan nilai masing-masing unsur utama dan nilai unsur penunjangnya.

2.4. Unsur Utama dan Nilai

2.4.1. Unsur Utama

Unsur utama yang berkaitan dengan pelanggaran oleh PNS dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Banyaknya kewajiban yang tidak ditaati dan/atau larangan yang dilanggar;
2. Bobot kewajiban dan/atau larangan yang dilanggar;
3. Keterkaitan dengan reformasi birokrasi dan percepatan pemberantasan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN) di Departemen Keuangan;
4. Frekuensi Pelanggaran;
5. Unsur kesengajaan atau tidaknya suatu perbuatan;
6. Peran pelaku dalam perbuatan tersebut, apakah hanya sekedar mengetahui, pelaku pembantu, pelaku penyerta/pelaku penganjur, atau pelaku utama/pelaku penyuruh;
7. Motif melakukan pelanggaran;
8. Pelaku pelanggaran;
9. Besar kecilnya jumlah kerugian negara; dan
10. Besar kecilnya jumlah uang yang diterima secara tidak sah/bukan menjadi haknya.

2.4.2. Nilai Unsur Utama

Nilai total kelompok unsur-unsur utama ditetapkan 100. Nilai masing-masing unsur utama ditetapkan melalui mekanisme pembobotan terhadap 10 (sepuluh) unsur-unsur yang ada di dalam kelompok unsur utama, yang setiap unsur-unsurnya memiliki bobot yang sama sehingga masing-masing unsur memiliki nilai 10.

2.4.3. Daftar Skala Nilai Unsur Utama

Penilaian masing-masing unsur utama dilakukan dengan suatu skala yang secara umum memiliki skala 0 sampai dengan 4, namun untuk beberapa unsur tertentu memiliki skala yang sedikit berbeda. Secara umum, angka 0 berarti kontribusinya 0%, 1 berarti kontribusinya 25% (1/4), 2 berarti kontribusinya 50% (2/4), 3 berarti kontribusinya 75% (3/4), dan 4 berarti kontribusinya 100% (4/4) dari Nilai Masing-Masing Unsur Utama.

Dengan demikian, angka 0 berarti bernilai 0; 1 berarti bernilai 2,5; 2 berarti bernilai 5; 3 berarti bernilai 7,5; dan 4 berarti bernilai maksimal yaitu 10.

Untuk mendukung penilaian tersebut, ditetapkan Daftar Skala Nilai (DSN) untuk unsur-unsur utama sebagai berikut:

1. Banyaknya Kewajiban yang tidak ditaati dan/atau Larangan yang Dilanggar
 - Angka 0 bila Tidak Ada yang Dilanggar
 - Angka 1 bila Hanya 1 butir yang Dilanggar
 - Angka 2 bila Terdapat 2 butir yang Dilanggar
 - Angka 3 bila Terdapat 3 butir yang Dilanggar
 - Angka 4 bila Lebih dari 3 butir yang Dilanggar
2. Bobot Kewajiban dan/atau Larangan yang Dilanggar
 - Angka 0 bila Tidak Ada yang Dilanggar
 - Angka 1 bila hanya terdapat butir klasifikasi Umum 1
 - Angka 2 bila terdapat butir klasifikasi Umum 2 baik sendiri atau bersama klasifikasi Umum 1
 - Angka 3 bila terdapat butir klasifikasi Umum 3 baik sendiri atau bersama klasifikasi Umum 1 & 2
 - Angka 4 bila terdapat butir klasifikasi Umum 4
3. Keterkaitan dengan Reformasi Birokrasi (RB) dan/atau Percepatan Pemberantasan KKN (PPKKN) Di Departemen Keuangan
 - Angka 0 bila Tidak Terkait dengan RB dan/atau PPKKN
 - Angka 1 bila Berdampak tidak langsung terhadap RB atau PPKKN
 - Angka 2 bila Berdampak tidak langsung terhadap RB dan PPKKN
 - Angka 3 bila Menghambat RB atau PPKKN
 - Angka 4 bila Menghambat RB dan PPKKN
4. Frekuensi Pelanggaran
 - Angka 0 bila Tidak Pernah Melanggar
 - Angka 1 bila Hanya 1 kali Melanggar
 - Angka 2 bila 2 (dua) kali Melanggar
 - Angka 3 bila 3 (tiga) kali Melanggar
 - Angka 4 bila Lebih dari 3 (tiga) kali Melanggar
5. Kesengajaan
 - Angka 0 bila Tidak Sengaja
 - Angka 1 bila Kurang Cermat
 - Angka 2 bila Ceroboh/Lalai
 - Angka 3 bila Sengaja Tapi Tanpa Rencana
 - Angka 4 bila Sengaja dengan Rencana

6. Peran Pelaku

Angka 0 bila Tidak Terkait

Angka 1 bila Mengetahui Perbuatan

Angka 2 bila Pelaku Pembantu

Angka 3 bila Pelaku Penyerta dan/atau Pelaku Penganjur

Angka 4 bila Pelaku Utama dan/atau Pelaku Penyuruh

7. Motif melakukan pelanggaran

Angka 0 bila Tidak Melakukan

Angka 1 bila Terancam

Angka 2 bila Terpaksa karena pemberi perintah adalah atasan

Angka 3 bila Terbujuk untuk Melakukan (dengan akal sehat)

Angka 4 bila Berinisiatif Melakukan

8. Pelaku pelanggaran

Angka 0 bila Tidak Melakukan

Angka 1 bila Melakukan sendirian

Angka 2 bila Bersama-sama dengan Teman Sejawat (Pihak Kedua)

Angka 3 bila Bersama-sama dengan Pihak Ketiga (Eksternal)

Angka 4 bila Bersama-sama dengan Pihak Ketiga dan Teman Sejawat

9. Jumlah Kerugian Negara (KN)

Angka 0 bila Tidak Terdapat Kerugian Negara

Angka 1 bila Tidak Dapat Ditetapkan KN, tetapi Dimungkinkan

Angka 2 bila Sampai dengan Rp50 juta

Angka 3 bila $Rp50 \text{ juta} < KN \leq Rp1 \text{ Miliar}$

Angka 4 bila Lebih dari Rp1 Miliar

10. Jumlah Uang Yang Diterima Secara Tidak Sah/Bukan Menjadi Haknya yang Diterima

Angka 0 bila Tidak Menerima (Tidak Mengaku dan Tidak Ada Bukti)

Angka 1 bila Sampai dengan Rp10 Juta

Angka 2 bila $Rp10 \text{ juta} < x \leq Rp100 \text{ juta}$.

Angka 3 bila $Rp100 \text{ juta} < x \leq Rp1 \text{ Miliar}$.

Angka 4 bila Lebih dari Rp1 Miliar

2.5. Unsur Penunjang dan Nilai

Selain unsur utama tersebut, terdapat pula unsur penunjang, yaitu pertimbangan yang meringankan maupun pertimbangan yang memberatkan. Pertimbangan tersebut adalah pertimbangan yang tidak terkait langsung dengan kesalahan yang diancam hukuman disiplin, tetapi perlu dipertimbangkan karena meringankan/memberatkan proses pemeriksaan ataupun sebagai *reward* atas pengabdian yang dilakukan maupun sebagai *punishment* untuk menimbulkan efek jera. Unsur penunjang perlu dilakukan mengingat adanya perbedaan lingkungan

yang mempengaruhi terjadinya pelanggaran yang diancam hukuman disiplin, yang terbagi menjadi 2 (dua) kelompok yang saling berhadapan yaitu unsur-unsur penunjang peringan dan unsur-unsur penunjang pemberat.

2.5.1. Unsur Penunjang

Unsur Penunjang Pemberat di antaranya:

1. Pernah dijatuhi hukuman PP 30/1980;
2. Indikasi kesalahan kuat namun cenderung untuk tidak mengakui kesalahan; dan
3. Indikasi menerima uang yang Diterima Secara Tidak Sah/Bukan Menjadi Haknya kuat namun cenderung untuk tidak mengakui menerimanya.

Unsur Penunjang Peringan diantaranya:

1. Risiko Pekerjaan yang mengandung KKN;
2. Sikap dalam pemeriksaan, yaitu keterusterangan;
3. Masa kerja; dan
4. Prestasi kerja.

2.5.2. Nilai Unsur Penunjang

Nilai kelompok unsur penunjang terdiri dari nilai kelompok unsur penunjang pemberat dan nilai kelompok unsur penunjang peringan. Nilai total kelompok unsur penunjang pemberat adalah 10 sehingga dapat menaikkan maksimal satu *grade*. Nilai total kelompok unsur penunjang peringan adalah -10 sehingga dapat menurunkan maksimal satu *grade*.

Kelompok unsur penunjang peringan memiliki 4 (empat) unsur yang memiliki bobot yang sama sehingga masing-masing unsur memiliki nilai 2,5.

Kelompok unsur penunjang pemberat memiliki 3 (tiga) unsur yang memiliki bobot yang sama sehingga masing-masing unsur memiliki nilai 3,33.

2.5.3. Daftar Skala Nilai Unsur Penunjang Pemberat

Penilaian masing-masing unsur penunjang pemberat dilakukan dengan suatu skala yang dapat memiliki skala 0 sampai dengan 4. Secara umum, 0 berarti kontribusinya 0%, 1 berarti kontribusinya 25% (1/4), 2 berarti kontribusinya 50% (2/4), 3 berarti kontribusinya 75% (3/4), dan 4 berarti kontribusinya 100% (4/4) dari Nilai Masing-Masing Unsur Penunjang Pemberat.

Dengan demikian, angka 0 berarti bernilai 0; 1 berarti 0,833; 2 berarti bernilai 1,667; 3 berarti bernilai 2,497; dan bila 4 berarti bernilai maksimal yaitu 3,333.

Cara melakukan penilaian terhadap unsur-unsur penunjang pemberat adalah dengan memberikan nilai sebagaimana Daftar Skala Nilai (DSN) yang telah ditetapkan berikut ini:

1. Pernah Dijatuhi Hukuman PP 30/1980

Angka 0 bila Belum Pernah Dijatuhi Hukuman Apapun

- Angka 1 bila Belum Pernah Dijatuhi Hukuman PP 30/1980, tetapi pernah dijatuhi Surat Peringatan dan/atau hukuman Kode Etik.
- Angka 2 bila Pernah Dijatuhi Hukuman PP 30/1980 Ringan
- Angka 3 bila Pernah Dijatuhi Hukuman PP 30/1980 Sedang
- Angka 4 bila Pernah Dijatuhi Hukuman PP 30/1980 Berat
2. Indikasi kesalahan kuat namun cenderung untuk tidak mengakui kesalahan
- Angka 0 bila Mengaku sebelum ditunjukkan bukti
- Angka 1 bila Mengaku karena ada bukti
- Angka 2 bila Tidak mengaku, tidak ada bukti, ada kesaksian
- Angka 3 bila Tidak mengaku, ada bukti, tidak ada kesaksian
- Angka 4 bila Tidak mengaku, ada bukti, ada kesaksian
3. Indikasi menerima uang yang Diterima Secara Tidak Sah/Bukan Menjadi Haknya kuat namun cenderung untuk tidak mengakui menerimanya
- Angka 0 bila Mengaku sebelum ditunjukkan bukti
- Angka 1 bila Mengaku karena ada bukti
- Angka 2 bila Tidak mengaku, tidak ada bukti, ada kesaksian
- Angka 3 bila Tidak mengaku, ada bukti, tidak ada kesaksian
- Angka 4 bila Tidak mengaku, ada bukti, ada kesaksian

2.5.4. Daftar Skala Nilai Unsur Penunjang Peringan

Penilaian masing-masing unsur penunjang peringan dilakukan dengan suatu skala yang dapat memiliki skala 0 sampai dengan -4. Secara umum, 0 berarti kontribusinya 0%, -1 berarti kontribusinya -25% (-1/4), 2 berarti kontribusinya -50% (-2/4), -3 berarti kontribusinya -75% (-3/4), dan -4 berarti kontribusinya -100% (-4/4) dari Nilai Masing-Masing Unsur Penunjang Peringan.

Dengan demikian, angka 0 berarti bernilai 0; -1 berarti -0,625; -2 berarti bernilai -1,250; -3 berarti bernilai -1,875; dan -4 berarti bernilai -2,5.

Cara melakukan penilaian terhadap unsur-unsur penunjang peringan adalah dengan memberikan angka sebagaimana Daftar Skala Nilai (DSN) yang telah ditetapkan berikut ini:

1. Sikap Dalam Pemeriksaan
 - Angka -4 bila Berinisiatif terus terang dan menyesal
 - Angka -3 bila Terus terang dalam menjawab hanya bila ditanya
 - Angka -2 bila Agak terus terang
 - Angka -1 bila Hampir tidak terus terang
 - Angka 0 bila Sangat tidak terus terang (sangat berbelit-belit)
2. Masa Kerja
 - Angka -4 bila masa kerja di atas 25 tahun
 - Angka -3 bila masa kerja $20 \text{ tahun} < x \leq 25 \text{ tahun}$
 - Angka -2 bila masa kerja $15 \text{ tahun} < x \leq 20 \text{ tahun}$

Angka -1 bila masa kerja 10 tahun $< x \leq 15$ tahun
Angka 0 bila masa kerja sampai dengan 10 tahun

3. Risiko Pekerjaan yang mengandung KKN

Angka -4 bila Sangat Berisiko

Angka -3 bila Risiko Tinggi

Angka -2 bila Risiko Sedang

Angka -1 bila Risiko Rendah

Angka 0 bila Tidak Berisiko

4. Prestasi Kerja

Angka -4 bila Memiliki Prestasi Kerja

Angka 0 bila Tidak Memiliki Prestasi Kerja

2.6. Penilaian dan Penghitungan Angka Hukuman Disiplin (AHDIS)

Penilaian dilakukan dengan cara Pejabat Pemeriksa memberikan nilai terhadap unsur-unsur utama maupun penunjang didasarkan atas fakta/bukti/petunjuk yang ada dengan berpatokan pada nilai yang telah ditetapkan dalam DSN.

Penghitungan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu manual atau komputer.

2.6.1. Penilaian dan Penghitungan AHDIS Manual

1. Pejabat Pemeriksa menuliskan nilai-nilai tersebut ke dalam formulir Penilaian Angka Hukuman Disiplin (PAHDIS).
2. Pejabat Pemeriksa menghitung total nilai tersebut.

2.6.2. Penilaian dan Penghitungan AHDIS Komputer

1. Pejabat Pemeriksa memasukkan nilai-nilai tersebut ke dalam *form/sheet* yang terdapat program komputer Penilaian Angka Hukuman Disiplin (PAHDIS) yang dibuat berbasis MS Excel (atau program komputer lainnya).
2. Program Komputer Penilaian Angka Hukuman Disiplin (PAHDIS) akan memproses dan menghasilkan nilai Angka Hukuman Disiplin.

2.7. Penerjemahan AHDIS menjadi Peringkat (*Grade*)

Penerjemahan AHDIS menjadi Peringkat (*Grade*) dilakukan dengan 2 (dua) cara :

1. Manual, yaitu dari nilai perhitungan yang ada, Pejabat Pemeriksa membandingkan dengan *range* nilai *grade* yang sesuai yang terdapat dalam bagian Pemingkatan pada pedoman ini. Kemudian Pejabat Pemeriksa menentukan *grade* yang sesuai.
2. Komputer, yaitu PAHDIS membandingkan hasil nilai AHDIS dengan *range* nilai *grade* yang telah diprogram dalam PAHDIS. Kemudian PAHDIS menentukan *grade* yang sesuai.

3. HAL KHUSUS

Salah satu jenis hukuman disiplin berat adalah Pembebasan dari jabatan [Berat-2]. Nilainya berkisar dari 71 s.d. 80. Bila yang mendapat nilai tersebut adalah seorang PNS yang menduduki jabatan struktural, tentu dapat dijatuhkan hukuman disiplin Pembebasan dari jabatan. Namun bila yang mendapat nilai tersebut adalah seorang PNS yang tidak menduduki jabatan struktural, maka tidak dapat dijatuhkan hukuman tersebut . Oleh karena itu perlu diatur hal khusus.

Hal khusus dimaksud adalah kepada PNS tersebut dijatuhi hukuman disiplin yang lebih ringan, yaitu Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun [Berat-1].

BAB IV PENUTUP

Demikian Peraturan Menteri Keuangan ini ditetapkan untuk mengatur penggunaan Metode Pemeringkatan Hukuman Disiplin dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin PNS di lingkungan Departemen Keuangan dengan berpedoman pada PP 30/1980 sehingga penerapan penjatuhan hukuman disiplin setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS di lingkungan Departemen Keuangan tersebut dan dapat memenuhi rasa keadilan.

BUTIR LARANGAN/KEWAJIBAN		TAMBAHAN KETERANGAN	KLASIFIKASI	KONTRIBUSI BOBOT MPHD (100%) (KHUSUS U/ KATEGORI UMUM)
NOMOR	URAIAN BUTIR KEWAJIBAN/LARANGAN			
	BUTIR KEWAJIBAN			
2a	setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;		Hukuman disiplin berat	
2b	mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri, atau pihak lain;		Hukuman disiplin berat	
2c	menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil;		Umum 4	10%
2d	mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;		Umum 3	7,50%
2e	menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya;	1. motif sengaja	Hukuman disiplin berat	
		2. tidak ada motif	Umum 4	10%
2f	memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasannya maupun yang berlaku secara umum;		Umum 2	5%
2g	melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;		Umum 2	5%
2h	bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara;		Umum 2	5%
2i	memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil;		Umum 1	2,50%
2j	segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;		Umum 4	10%
2k	mentaati ketentuan jam kerja;		Umum 1	2,50%
2l	menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;		Umum 1	2,50%
2m	menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya;		Umum 3	7,50%
2n	memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing;		Umum 3	7,50%
2o	bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya;		Umum 1	2,50%
2p	membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya;		Umum 1	2,50%
2q	menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahannya;		Umum 2	5%
2r	mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya;		Umum 1	2,50%
2s	memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya;		Umum 1	2,50%
2t	mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan;	1. untuk fiskus	Umum 4	10%
		2. non fiskus	Umum 2	5%
2u	berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap atasan;		Umum 1	2,50%
2v	hormat menghormati antara sesama warganegara yang memeluk Agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan;		Umum 1	2,50%
2w	menjadi teladan sebagai warganegara yang baik dalam masyarakat;		Umum 1	2,50%
2x	mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku;		Umum 2	5%
2y	mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang;		Umum 2	5%
2z	memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin;		Umum 2	5%

BUTIR LARANGAN/KEWAJIBAN		TAMBAHAN KETERANGAN	KLASIFIKASI	KONTRIBUSI BOBOT MPHD (100%) (KHUSUS U/ KATEGORI UMUM)
NOMOR	URAIAN BUTIR KEWAJIBAN/LARANGAN			
	BUTIR LARANGAN			
3a	melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil;		Umum 4	10%
3b	menyalahgunakan wewenangnya;		Hukuman disiplin minimal sedang	
3c	tanpa izin Pemerintah menjadi Pegawai atau bekerja untuk negara asing;		Hukuman disiplin berat	
3d	menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik negara;		Hukuman disiplin minimal sedang	
3e	memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat berharga milik Negara secara tidak sah;		Hukuman disiplin minimal sedang	
3f	melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan Negara;	1. langsung merugikan negara	Hukuman disiplin berat	
		2. tidak langsung merugikan	Umum 4	10%
3g	melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya;		Umum 4	10%
3h	menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan;		Hukuman disiplin minimal sedang	

BUTIR LARANGAN/KEWAJIBAN		TAMBAHAN KETERANGAN	KLASIFIKASI	KONTRIBUSI BOBOT MPHD (100%) (KHUSUS U/ KATEGORI UMUM
NOMOR	URAIAN BUTIR KEWAJIBAN/LARANGAN			
3i	memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan;		Umum 4	10%
3j	bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;		Umum 2	5%
3k	melakukan sesuatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani;		Umum 4	10%
3l	menghalangi berjalannya tugas kedinasan;		Hukuman disiplin minimal sedang	
3m	membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;	1. motif sengaja	Hukuman disiplin berat	
		2. tidak ada motif	Umum 4	10%
3n	bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor/instansi Pemerintah;		Hukuman disiplin minimal sedang	
3o	memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya;		Umum 2	5%
3p	memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatan usahanya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilik saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan;		Umum 1	2,50%
3q	melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/a ke atas atau yang memangku jabatan eselon I;		Umum 1	2,50%
3r	melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain;		Hukuman disiplin minimal sedang	

MENTERI KEUANGAN,

SRI MULYANI INDRAWATI