



# BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.814, 2023

KEMENKUMHAM. Tata Cara Penjatuhan  
Hukuman Disiplin. Pencabutan.

PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 24 TAHUN 2023  
TENTANG  
TATA CARA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI PEGAWAI DI  
LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa untuk menjamin proses pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin dilakukan secara objektif, saksama, memenuhi rasa keadilan, nilai hak asasi manusia dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang disiplin Pegawai Negeri Sipil serta dilakukan secara tepat guna dan berhasil guna, diperlukan penyempurnaan terhadap pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;

b. bahwa Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sudah tidak sesuai dengan perkembangan hukum dan kebutuhan organisasi, sehingga perlu diganti;

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

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 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

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 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6705);
7. 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);
8. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2023 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 32);
9. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 3 Tahun 2020 tentang Petunjuk Teknis Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 343);
10. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 41 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1365);
11. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 384);

**MEMUTUSKAN:**

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

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat

- tertentu, diangkat sebagai PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
  3. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
  4. Pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah PNS, Calon PNS, dan PPPK di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, baik yang berada di pusat maupun di daerah.
  5. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
  6. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat Pegawai yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
  7. Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor.
  8. Tim Pemeriksa adalah tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang bersifat *Ad Hoc* untuk melakukan pemeriksaan terhadap Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dengan ancaman Hukuman Disiplin tingkat sedang dan/atau berat.
  9. Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin adalah rangkaian kegiatan mulai dari pemanggilan sampai dengan Penyampaian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin yang telah ditetapkan.
  10. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh Pegawai yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya.
  11. Keberatan adalah Upaya Administratif yang ditempuh oleh Pegawai yang tidak puas terhadap Keputusan PPK selain pemberhentian sebagai PNS atau selain pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK dan Upaya Administratif yang ditempuh oleh Pegawai yang tidak puas terhadap Keputusan Pejabat.
  12. Banding Administratif adalah Upaya Administratif yang ditempuh oleh Pegawai yang tidak puas terhadap Keputusan PPK mengenai pemberhentian sebagai PNS atau pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.
  13. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia.
  14. Inspektur Jenderal adalah Inspektur Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

15. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
16. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK 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.
17. Atasan Langsung adalah pejabat atasan dari Pegawai yang diperiksa.
18. Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat BPASN adalah badan yang berwenang menerima, memeriksa dan mengambil keputusan atas Banding Administratif.
19. Inspektorat Jenderal adalah Inspektorat Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
20. Kementerian adalah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

#### Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Menteri ini meliputi:

- a. kewajiban dan larangan;
- b. Hukuman Disiplin;
- c. Pejabat yang Berwenang Menghukum;
- d. pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan Hukuman Disiplin;
- e. Upaya Administratif;
- f. berlakunya Hukuman Disiplin, hapusnya kewajiban menjalani Hukuman Disiplin dan hak kepegawaian;
- g. pembatasan hak kepegawaian; dan
- h. pendokumentasian Hukuman Disiplin.

### BAB II

### KEWAJIBAN DAN LARANGAN

#### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 3

- (1) Pegawai wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku baik di dalam maupun di luar jam kerja.

#### Bagian Kedua Kewajiban

#### Pasal 4

- (1) Pegawai wajib:
  - a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;

- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
  - c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
  - d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
  - f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
  - g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- (2) Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Pegawai wajib:
- a. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
  - b. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
  - c. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang dan/atau golongan;
  - d. melaporkan dengan segera kepada atasannya jika mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
  - e. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - f. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
  - g. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
  - h. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
  - i. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 5

Kewajiban Pegawai masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf f dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga Larangan

#### Pasal 6

Pegawai dilarang:

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;

- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
  - 1. ikut kampanye;
  - 2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
  - 3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
  - 4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
  - 5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
  - 6. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilihan umum sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada Pegawai dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga dan masyarakat; dan/atau
  - 7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.



### BAB III HUKUMAN DISIPLIN

#### Bagian Kesatu Umum

##### Pasal 7

Setiap Pegawai yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dijatuhi Hukuman Disiplin.

##### Pasal 8

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
  - a. Hukuman Disiplin ringan;
  - b. Hukuman Disiplin sedang; atau
  - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
  - a. teguran lisan;
  - b. teguran tertulis; atau
  - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
  - 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; atau
  - 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 terdiri atas:
  - 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 dan pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK.

#### Bagian Kedua Hukuman Disiplin Ringan

##### Pasal 9

- (1) Hukuman Disiplin ringan dijatuhkan kepada Pegawai yang:
  - a. melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja berupa:
    1. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
    2. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
    3. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

4. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
  5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  6. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- b. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja:
1. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
  2. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
  3. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
- c. tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati jam kerja, yang berdampak pada Unit Kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran lisan;
  2. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis; dan
  3. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (2) Hukuman Disiplin ringan dijatuhkan kepada Pegawai yang melanggar larangan yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja yang berupa:
- a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
  - b. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
  - c. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan; dan
  - d. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

Bagian Ketiga  
Hukuman Disiplin Sedang

Pasal 10

- (1) Hukuman Disiplin sedang dijatuhkan kepada Pegawai yang:



- a. melanggar kewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja dan/atau instansi Pegawai yang bersangkutan.
- b. melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada instansi Pegawai yang bersangkutan yang berupa:
  - 1. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
  - 2. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - 3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran dan tanggung jawab;
  - 4. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
  - 5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - 6. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. tidak memenuhi ketentuan:
  - 1. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS tanpa alasan yang sah;
  - 2. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan tanpa alasan yang sah; dan
  - 3. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi pejabat administrator dan pejabat fungsional.
- d. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada instansi yang bersangkutan:
  - 1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
  - 2. melaporkan dengan segera kepada atasannya jika mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
  - 3. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
  - 4. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
- e. tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
  - 1. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;

2. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
  3. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Hukuman Disiplin sedang dijatuhkan kepada Pegawai yang melanggar ketentuan larangan:
- a. yang memiliki dampak negatif pada instansi yang bersangkutan yang berupa:
    1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
    2. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
    3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
    4. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
    5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
  - b. melakukan pungutan di luar ketentuan yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja dan/atau instansi yang bersangkutan; dan
  - c. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.

Bagian Keempat  
Hukuman Disiplin Berat

Pasal 11

- (1) Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada Pegawai yang:
- a. melanggar kewajiban setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja, instansi, dan/atau Negara;
  - b. melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada negara yang berupa:
    1. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;

2. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
  3. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
  4. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
  5. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
  6. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat Pegawai; dan
  7. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan; dan
  2. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara.
- d. tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya;
- e. tidak memenuhi ketentuan Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
1. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
  2. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
  3. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan

4. Pegawai yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
  - f. tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada Pegawai yang melanggar larangan yang berupa:
- a. menyalahgunakan wewenang;
  - b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
  - c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
  - d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
  - e. yang memiliki dampak negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
    1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah; dan
    2. melakukan pungutan di luar ketentuan.
  - f. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
  - g. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
  - h. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
    1. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
    2. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
    3. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;

4. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai dalam lingkungan Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
5. memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.
- i. melakukan perceraian dan perkawinan lebih dari seorang tanpa izin dari pejabat yang berwenang; dan
- j. menjadi istri kedua/ketiga/keempat bagi Pegawai wanita.

#### BAB IV PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM

##### Pasal 12

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum.
- (2) Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. Presiden;
  - b. PPK;
  - c. pejabat pimpinan tinggi madya atau pejabat lain yang setara;
  - d. pejabat pimpinan tinggi pratama atau pejabat lain yang setara;
  - e. pejabat administrator atau pejabat lain yang setara; dan
  - f. pejabat pengawas atau pejabat lain yang setara.
- (3) Penjatuhan Hukuman Disiplin oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

##### Pasal 13

- (1) Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin.
- (2) Dalam hal Pejabat yang Berwenang Menghukum tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin, pejabat tersebut dijatuhi Hukuman Disiplin oleh atasannya.
- (3) Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa jenis Hukuman Disiplin yang lebih berat.
- (4) Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dilakukan secara berjenjang.
- (5) Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum yang tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.

- (6) Selain menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum, atasan dari pejabat tersebut juga menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin.
- (7) Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum, kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.
- (8) Kondisi tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (7) jika terdapat satuan organisasi yang pejabatnya lowong.

## BAB V PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN, DAN PENYAMPAIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 14

Proses penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri ini meliputi:

- a. pemanggilan;
- b. pemeriksaan;
- c. penjatuhan Hukuman Disiplin; dan
- d. penyampaian keputusan Hukuman Disiplin.

### Bagian Kedua Pemanggilan

#### Pasal 15

- (1) Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dipanggil secara tertulis atau melalui media elektronik untuk diperiksa oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa.
- (2) Pemanggilan secara tertulis atau melalui media elektronik bagi Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Dalam hal Pegawai tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pemanggilan kedua paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa sesuai surat panggilan yang pertama.
- (4) Apabila pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pegawai yang bersangkutan tidak hadir juga, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (5) Format Pemanggilan oleh Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.



Bagian Ketiga  
Pemeriksaan

Paragraf 1  
Tata Cara Pemeriksaan

Pasal 16

- (1) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan, Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- (2) Sebelum dilakukan pemeriksaan, Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama setiap laporan atau seluruh bahan mengenai Pelanggaran Disiplin yang diduga dilakukan oleh Pegawai yang bersangkutan.
- (3) Pemeriksaan hanya diketahui dan dihadiri oleh Pegawai yang diperiksa dan pemeriksa.

Pasal 17

- (1) Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung maupun secara virtual.
- (2) Pegawai yang diperiksa wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh Atasan Langsungnya atau Tim Pemeriksa.
- (3) Jika Pegawai yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan dan menjadi faktor yang memberatkan untuk bahan penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (4) Hasil pemeriksaan dituangkan dalam berita acara pemeriksaan.
- (5) Berita acara pemeriksaan digunakan sebagai dasar keputusan Hukuman Disiplin yang harus menyebutkan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh Pegawai yang bersangkutan.
- (6) Jika berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan atasan langsung Pegawai yang bersangkutan diduga melakukan Pelanggaran Disiplin berat, atasan langsung melaporkan secara hierarki kepada PPK atau Inspektur Jenderal disertai berita acara pemeriksaan untuk membentuk Tim Pemeriksa.
- (7) Jika menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pegawai tersebut merupakan kewenangan:
  - a. Atasan Langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan Hukuman Disiplin; atau
  - b. pejabat yang lebih tinggi, maka Atasan Langsungnya wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan.
- (8) Jika pada berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) terdapat informasi atau keterangan yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diucapkan, Pegawai yang diperiksa harus

memberitahukan kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.

- (9) Jika Pegawai yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan maka cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam berita acara pemeriksaan bahwa Pegawai yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut.
- (10) Berita acara pemeriksaan yang tidak ditandatangani oleh Pegawai yang diperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (9), tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.
- (11) Pegawai yang telah diperiksa berhak mendapat salinan berita acara pemeriksaan.
- (12) Pegawai yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan Pelanggaran Disiplin atau sedang mengajukan Upaya Administratif, tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.
- (13) Format berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Paragraf 2 Tim Pemeriksa

##### Pasal 18

- (1) Tim Pemeriksa dapat dibentuk dalam hal terdapat Pelanggaran Disiplin yang ancaman hukumannya sedang.
- (2) Tim Pemeriksa wajib dibentuk dalam hal terdapat Pelanggaran Disiplin yang ancaman hukumannya berat.
- (3) Kewenangan pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh PPK melalui Inspektur Jenderal.
- (4) Format pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

##### Pasal 19

- (1) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (1) terdiri dari unsur Atasan Langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.
- (2) Dalam hal tertentu Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mengikutsertakan pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Susunan Tim Pemeriksa terdiri atas:
  - a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota;
  - b. 1 (satu) orang sekretaris merangkap anggota; dan
  - c. paling sedikit 1 (satu) orang anggota.
- (4) Salah satu pejabat yang ditugaskan menjadi Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan Pegawai yang diperiksa.

Paragraf 3  
Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatan

Pasal 20

- (1) Untuk kelancaran pemeriksaan oleh Atasan Langsung maupun Tim Pemeriksa, Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi Hukuman Disiplin berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh Atasan Langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
- (2) Pembebasan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam hal pemeriksaan Pelanggaran Disiplin mengganggu berjalannya tugas kedinasan.
- (3) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan Hukuman Disiplin dan jabatannya tidak dapat diisi secara definitif.
- (4) Selama Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, diangkat pejabat pelaksana harian.
- (5) Pegawai yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, tetap Masuk Kerja dan diberikan hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Dalam hal Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada maka pembebasan sementara dari tugas jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.
- (7) Format pembebasan sementara dari tugas jabatannya oleh Atasan Langsung atau pejabat yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

Bagian Keempat  
Penjatuhan Hukuman Disiplin

Paragraf 1  
Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 21

- (1) Pejabat yang Berwenang Menghukum, menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15.
- (2) Hukuman Disiplin bersifat pembinaan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin, agar yang bersangkutan menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Pasal 22

- (1) Sebelum menjatuhkan Hukuman Disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib:
  - a. mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan;

- b. memerhatikan dengan saksama latar belakang atau faktor yang mendorong seorang Pegawai melakukan Pelanggaran Disiplin;
  - c. menilai hal yang memberatkan atau meringankan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin; dan
  - d. menilai dampak yang ditimbulkan dari Pelanggaran Disiplin yang dilakukan.
- (2) Dalam keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh Pegawai yang bersangkutan.
  - (3) Dalam hal terdapat Pegawai yang melakukan Pelanggaran Disiplin yang jenisnya sama namun dengan latar belakang atau faktor yang mendorong serta dampak pelanggaran yang berbeda, Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat menjatuhkan jenis Hukuman Disiplin yang berbeda.
  - (4) Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum karena pejabatnya lowong, kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.
  - (5) Setiap Penjatuhan Hukuman Disiplin harus ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum.
  - (6) Format keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 23

Pegawai yang menduduki jabatan fungsional yang melakukan Pelanggaran Disiplin berat dan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah dimaknai sebagai penurunan jenjang jabatan setingkat lebih rendah;
- b. dalam hal jabatan fungsional memiliki jenjang keahlian dan keterampilan maka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai yang menduduki jabatan fungsional ahli pertama dimaknai sebagai penurunan jabatan menjadi jabatan fungsional keterampilan penyelia;
- c. dalam hal suatu jabatan fungsional hanya memiliki kategori keahlian maka Pegawai yang menduduki jabatan fungsional ahli pertama yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula;
- d. Pegawai yang menduduki jabatan fungsional kategori keterampilan dengan jenjang terendah yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam jabatan pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula; dan

- e. Pegawai yang menduduki jabatan fungsional ahli madya dan ahli utama yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan maka batas usia pensiunnya mengikuti jabatan terakhir setelah yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin.

#### Pasal 24

Dalam hal Pegawai yang menjalani penugasan akan dijatuhi Hukuman Disiplin yang bukan menjadi kewenangan unit kerja atau instansi tempat menjalani penugasan, pimpinan unit kerja atau instansi mengusulkan penjatuhan Hukuman Disiplin kepada PPK instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

#### Pasal 25

- (1) Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dan perbuatan yang dilakukan terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana, tetap dapat dilakukan pemanggilan, pemeriksaan, dan penjatuhan Hukuman Disiplin sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri ini.
- (2) Dalam hal Pegawai yang terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan pemberhentian dengan hormat maupun pemberhentian tidak dengan hormat menurut ketentuan peraturan perundang-undangan maka proses penjatuhan Hukuman Disiplin menunggu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

#### Paragraf 2

Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman Disiplin

#### Pasal 26

- (1) Dalam menentukan jenis Hukuman Disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum harus mempertimbangkan kesesuaian jenis pelanggaran dengan Hukuman Disiplin dan dampak dari Pelanggaran Disiplin.
- (2) Dalam hal Pegawai yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa Pelanggaran Disiplin maka kepada Pegawai yang bersangkutan hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis Hukuman Disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
- (3) Pegawai yang pernah dijatuhi Hukuman Disiplin, kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak berlaku bagi Pelanggaran Disiplin tidak Masuk Kerja dan menaati jam kerja.

## Pasal 27

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Pegawai yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (3) Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti oleh PPK dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.
- (4) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.
- (5) Setelah menjalani Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan maka Pegawai yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.
- (6) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dipertimbangkan menduduki jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain paling cepat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani Hukuman Disiplin yang dilaksanakan dengan mekanisme sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditindaklanjuti oleh PPK dengan melakukan penilaian kinerja dan uji kompetensi bersama Pusat Penilaian Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- (8) Pegawai yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.
- (9) Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi Pegawai yang menduduki jabatan pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari kelas jabatan yang didudukinya.

## Pasal 28

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana berlaku selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (3) Hukuman Disiplin yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti oleh PPK



dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.

- (4) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.
- (5) Setelah menjalani Hukuman Disiplin pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan maka Pegawai yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.
- (6) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dipertimbangkan menduduki jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain paling cepat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani Hukuman Disiplin yang dilaksanakan dengan mekanisme sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditindaklanjuti oleh PPK dengan melakukan penilaian kinerja dan uji kompetensi bersama Pusat Penilaian Kompetensi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- (8) Mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (9) Pegawai yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.
- (10) Hukuman Disiplin yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pegawai yang menduduki jabatan pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan ke dalam kelas jabatan terendah yang terdapat pada instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

#### Bagian Kelima Penetapan Keputusan Hukuman Disiplin

##### Pasal 29

- (1) Dalam hal Pejabat yang berwenang Menghukum merupakan Menteri, Tim Pemeriksa harus melaporkan hasil pemeriksaan kepada Inspektur Jenderal dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak selesai melaksanakan pemeriksaan sesuai surat perintah.
- (2) Dalam hal Inspektur Jenderal menyetujui laporan hasil pemeriksaan maka Tim Pemeriksa menyampaikan permohonan persetujuan penetapan hukuman disiplin disertai pertimbangan terhadap usul penetapan penjatuhan Hukuman Disiplin kepada Menteri dengan tembusan kepada Wakil Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, dan pimpinan unit eselon I terkait dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.

- (3) Menteri dapat mempertimbangkan usulan persetujuan penjatuhan hukuman disiplin yang disampaikan oleh Inspektur Jenderal sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan menyampaikan persetujuan hasil pertimbangannya kepada Inspektur Jenderal.
- (4) Inspektur Jenderal menyampaikan persetujuan Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak persetujuan Menteri diterima.
- (5) Pejabat yang Berwenang Menghukum harus menerbitkan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan penerbitan keputusan Hukuman Disiplin dari Inspektur Jenderal yang telah mendapat persetujuan Menteri.

Bagian Keenam  
Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 30

- (1) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (2) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memanggil secara tertulis atau melalui media elektronik Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin untuk hadir menerima keputusan Hukuman Disiplin.
- (3) Keputusan Hukuman Disiplin disampaikan secara tertutup oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada Pegawai yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat lain yang terkait.
- (4) Penyampaian secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan penyampaian keputusan Hukuman Disiplin yang hanya diketahui oleh Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin dan pejabat yang menyampaikan, serta pejabat lain yang terkait.
- (5) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan Hukuman Disiplin ditetapkan.
- (6) Dalam hal Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin, keputusan Hukuman Disiplin dikirim kepada yang bersangkutan ke alamat terakhir Pegawai yang terdapat pada data kepegawaian.
- (7) Pengiriman keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dilakukan paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (5).
- (8) Hukuman Disiplin yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden disampaikan kepada Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh Menteri atau pejabat lain yang ditunjuk.

- (9) Format surat panggilan tertulis untuk menerima Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

## BAB VI UPAYA ADMINISTRATIF

### Pasal 31

- (1) Pegawai yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya dapat mengajukan Upaya Administratif.
- (2) Upaya Administratif sebagaimana dimaksud ayat (1) terdiri atas:
  - a. Keberatan; dan
  - b. Banding Administratif.

### Pasal 32

- (1) Pegawai dapat mengajukan Upaya Administratif berupa Keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin selain pemberhentian sebagai Pegawai kepada Menteri atau atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum.
- (2) Pengajuan Keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertulis dalam bentuk surat Keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin dengan memuat alasan Keberatan yang disertai data pendukung.
- (3) Surat Keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal keputusan Hukuman Disiplin diterima.
- (4) Dalam hal Keberatan yang diajukan melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) maka Menteri atau pejabat yang ditunjuk menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.
- (5) Tembusan surat Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada:
  - a. Pejabat yang Berwenang Menghukum;
  - b. pejabat yang membidangi kepegawaian; dan
  - c. Inspektur Jenderal.

### Pasal 33

- (1) Dalam hal Keberatan disampaikan kepada atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum, Pejabat yang Berwenang Menghukum harus memberikan tanggapan atas Keberatan yang diajukan oleh Pegawai yang mengajukan Keberatan.
- (2) Tanggapan atas Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dengan:
  - a. berita acara pemeriksaan terhadap Pegawai yang bersangkutan;
  - b. laporan hasil pemeriksaan Pegawai yang bersangkutan; dan
  - c. salinan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin yang mencantumkan bukti tanda terima dari

Pegawai yang bersangkutan dan/atau berita acara penyampaian keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin.

- (3) Tanggapan atas Keberatan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus sudah disampaikan dan diterima oleh atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja terhitung sejak tanggal tembusan surat Keberatan atas penjatuhan Hukuman Disiplin diterima.
- (4) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pejabat yang Berwenang Menghukum tidak memberikan tanggapan atas Keberatan maka atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
- (5) Menteri atau atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib mengambil keputusan atas Keberatan yang diajukan oleh Pegawai dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal Keberatan diterima.
- (6) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dapat berupa memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, mencabut, atau membatalkan keputusan yang diajukan Keberatan.
- (7) Salinan keputusan atas Keberatan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (6) disampaikan kepada Sekretaris Jenderal Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan tembusannya disampaikan kepada Inspektur Jenderal.
- (8) Dalam hal atasan Menteri atau atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum tidak mengambil keputusan atas Keberatan penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima surat Keberatan, Pegawai dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.

#### Pasal 34

- (1) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin pemberhentian sebagai Pegawai dapat mengajukan Upaya Administratif berupa Banding Administratif atas penjatuhan Hukuman Disiplin kepada BPASN.
- (2) Banding Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan secara tertulis kepada BPASN dengan memuat alasan dan/atau bukti sanggahan.
- (3) Banding Administratif yang diajukan kepada BPASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tembusannya disampaikan kepada Menteri.
- (4) Banding Administratif diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal Keputusan Menteri yang diajukan Banding Administratif diterima oleh Pegawai.

#### Pasal 35

- (1) Dalam hal Banding Administratif yang diajukan melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34

ayat (4), BPASN menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.

- (2) Dalam hal Banding Administratif yang diajukan bukan merupakan Keputusan Menteri yang dapat diajukan Banding Administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), BPASN menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.
- (3) Menteri melalui Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memberikan tanggapan atas Banding Administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (3) kepada BPASN paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal diterimanya tembusan Banding Administratif.
- (4) Apabila Menteri tidak memberikan tanggapan dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), BPASN mengambil keputusan terhadap Banding Administratif berdasarkan bukti yang ada.
- (5) Dalam hal Pegawai tidak puas terhadap keputusan BPASN, Pegawai dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

#### Pasal 36

Pengelola kepegawaian pada unit eselon I atau kantor wilayah wajib mengunggah salinan keputusan atas Pengajuan Upaya Administratif dan upaya hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31 ayat (2) dan Pasal 35 ayat (5) ke dalam aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

### BAB VII

#### BERLAKUNYA HUKUMAN DISIPLIN, HAPUSNYA KEWAJIBAN MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN, DAN HAK KEPEGAWAIAN

##### Bagian Kesatu Berlakunya Hukuman Disiplin

#### Pasal 37

- (1) Keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) sejak keputusan diterima.
- (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 Pegawai yang terdapat pada data kepegawaian.
- (3) Keputusan Hukuman Disiplin yang diajukan Upaya Administratif baik yang berupa Keberatan maupun Banding Administratif, berlaku sesuai dengan keputusan Upaya Administratifnya.
- (4) Keputusan Hukuman Disiplin ringan selesai dijalani sejak keputusan tersebut berlaku sebagaimana pada ayat (1).

Bagian Kedua  
Hapusnya Kewajiban Menjalani Hukuman Disiplin

Pasal 38

- (1) Kewajiban menjalani Hukuman Disiplin yang telah dijatuhkan kepada Pegawai hapus, jika Pegawai mencapai batas usia pensiun atau meninggal dunia.
- (2) Kewajiban menjalani Hukuman Disiplin yang telah dijatuhkan kepada Pegawai yang mengajukan Upaya Administratif hapus, jika Pegawai mencapai batas usia pensiun atau meninggal dunia.

Bagian Ketiga  
Hak Kepegawaian

Paragraf 1  
Umum

Pasal 39

- (1) Pegawai yang dijatuhkan Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai pemberhentian dan pensiun Pegawai.
- (2) Pegawai yang dijatuhkan Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri tidak diberikan kenaikan pangkat pengabdian.
- (3) Pegawai yang untuk kelancaran pemeriksaan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya karena diduga melakukan Pelanggaran Disiplin berat, tetap Masuk Kerja dan diberikan hak kepegawaiannya meliputi gaji, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, penghasilan lain, dan fasilitas yang diterima sebelum yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatan.

Pasal 40

- (1) Dalam hal Pegawai yang belum mencapai batas usia pensiun meninggal dunia sebelum ada keputusan Banding Administratif, diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai terhitung sejak akhir bulan yang bersangkutan dinyatakan meninggal dunia dan diberikan hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai yang mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas Banding Administratif, dihentikan pembayaran gaji dan tunjangannya sampai dengan ditetapkannya keputusan Banding Administratif.
- (3) Dalam hal Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meninggal dunia, diberhentikan dengan hormat terhitung mulai yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun dan diberikan hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Apabila keputusan Banding Administratif yang ditetapkan bersifat memperkuat atau memperingan yang berupa pemberhentian dengan hormat atau dengan hormat tidak



atas permintaan sendiri setelah yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun maka hak pensiunnya diberikan terhitung mulai tanggal 1 (satu) bulan berikutnya yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun.

Paragraf 2  
Penghentian Pembayaran Gaji

Pasal 41

- (1) Pegawai yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja, dihentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya.
- (2) Penghentian pembayaran gaji bagi Pegawai yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak perlu menunggu keputusan Hukuman Displin.

Pasal 42

Penghentian pembayaran gaji Pegawai yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dilakukan sebagai berikut:

- a. Atasan Langsung atau pimpinan Unit Kerja dari Pegawai yang bersangkutan, memberitahukan secara tertulis kepada Unit Kerja yang membidangi kepegawaian;
- b. Unit Kerja yang membidangi kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam huruf a melakukan verifikasi dan validasi terhadap kebenaran data tidak Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah Pegawai dimaksud;
- c. hasil verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud dalam huruf b disampaikan kepada pimpinan Unit Kerja atau kepala satuan kerja yang menjabat sebagai kuasa pengguna anggaran sebagai dasar penghentian pembayaran gaji;
- d. kuasa pengguna anggaran melaksanakan penghentian pembayaran gaji sebagaimana dimaksud dalam huruf c yang ditetapkan dalam keputusan kuasa pengguna anggaran; dan
- e. dalam hal pimpinan Unit Kerja atau kepala satuan kerja yang menjabat sebagai kuasa pengguna anggaran merupakan pejabat pimpinan tinggi madya, pelaksanaan penghentian pembayaran gaji dapat didelegasikan kepada pejabat pimpinan tinggi pratama yang membidangi urusan keuangan.

BAB VIII  
PEMBATASAN HAK KEPEGAWAIAN

Pasal 43

- (1) Pegawai yang dalam Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin:
  - a. tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya;

- b. tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan mutasi; dan
  - c. tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan promosi jabatan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum ditetapkan.

#### Pasal 44

Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin sedang tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dan promosi jabatan dengan ketentuan jika Hukuman Disiplin berupa:

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

#### Pasal 45

Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat dikenai pembatasan hak kepegawaian berupa tidak dapat diusulkan atau diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi, promosi jabatan serta tidak dapat dipertimbangkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkatnya.

#### Pasal 46

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

BAB IX  
PENDOKUMENTASIAN PROSES PENJATUHAN HUKUMAN  
DISIPLIN DAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 47

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tertib administrasi, pejabat pengelola kepegawaian pada unit eselon I, kantor wilayah, unit pelaksana teknis wajib mendokumentasikan keputusan hukuman disiplin termasuk dokumen pemanggilan, dokumen pemeriksaan, dan dokumen lain terkait pelanggaran disiplin, diunggah ke dalam Sistem Informasi Manajemen Pengawasan (SIMWAS) dan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang sudah terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara I'DIS (*Integrated Discipline*) Badan Kepegawaian Negara.
- (2) Untuk menjamin terpeliharanya tertib administrasi, pejabat pengelola kepegawaian pada unit eselon I, kantor wilayah, unit pelaksana teknis wajib mendokumentasikan dokumen pemanggilan dan keputusan Hukuman Disiplin Pegawai di lingkungannya pada aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG).
- (3) Dokumen keputusan Hukuman Disiplin digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan Pegawai yang bersangkutan.
- (4) Dalam hal Pegawai pindah instansi, dokumen keputusan Hukuman Disiplin Pegawai dikirimkan kepada instansi baru.

BAB X  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 48

- (1) Dalam hal Pegawai yang menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, dan jabatan fungsional dijatuhi 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, jabatannya dapat diisi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dipertimbangkan menduduki jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas, atau jabatan fungsional paling cepat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani Hukuman Disiplin yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal Pegawai yang menduduki jabatan pimpinan tinggi pratama dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan menjadi pejabat administrator dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka Pegawai yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai dalam jabatan administrator.

- (4) Penurunan jabatan dari jabatan pimpinan tinggi pratama menjadi jabatan administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan tanpa melalui pengangkatan dalam jabatan serta pelantikan dan pengambilan sumpah/janji.
- (5) Dalam hal Pegawai yang menduduki jabatan pimpinan tinggi dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun maka Pegawai yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai Pegawai dalam jabatan pelaksana.
- (6) Dalam hal seorang Pegawai diusulkan untuk dijatuhi 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, harus memperhatikan ketersediaan jabatan dan kesesuaian kompetensinya.

#### Pasal 49

- (1) Pegawai yang sedang menjalani Hukuman Disiplin sedang atau berat tidak dapat dipertimbangkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkatnya.
- (2) Pegawai yang sedang menjalani Hukuman Disiplin dan melakukan Pelanggaran Disiplin, dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (3) Pegawai yang sedang menjalani Hukuman Disiplin, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin dan dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat maka Hukuman Disiplin yang dijalani sebelumnya dianggap selesai dan Pegawai yang bersangkutan hanya menjalani Hukuman Disiplin yang terakhir dijatuhkan kepadanya.
- (4) Pegawai yang sedang menjalani Hukuman Disiplin, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin dan dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih ringan maka Pegawai yang bersangkutan harus menjalani Hukuman Disiplin yang pertama kali dijatuhkan sampai dengan selesai dilanjutkan dengan Hukuman Disiplin yang terakhir dijatuhkan kepadanya.
- (5) Pegawai yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pengangkatannya ke dalam jabatan yang baru ditetapkan dengan keputusan PPK.

#### Pasal 50

- (1) Hasil pengawasan Inspektorat Jenderal yang berindikasi pelanggaran Hukuman Disiplin ringan dan sedang wajib digunakan oleh Atasan Langsung sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan dan/atau pertimbangan untuk melengkapi berita acara pemeriksaan atau menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap Pegawai yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin.
- (2) Hasil pengawasan Inspektorat Jenderal yang berindikasi pelanggaran Hukuman Disiplin berat wajib dibentuk Tim pemeriksa untuk dilakukan pemeriksaan.

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

#### Pasal 51

- (1) Jika Pegawai masih menjalani Hukuman Disiplin karena melanggar kewajiban Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja dan melakukan pelanggaran tidak Masuk Kerja lagi maka kepada yang bersangkutan dijatuhi hukuman yang lebih berat dan sisa hukuman yang harus dijalani dianggap selesai dan berlanjut dengan Hukuman Disiplin yang baru ditetapkan.
- (2) Pelanggaran terhadap kewajiban Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan yaitu mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.

#### Pasal 52

- (1) Dalam hal terdapat tingkat/eselonisasi jabatan, penurunan jabatan setingkat lebih rendah dilakukan berdasarkan tingkat/eselonisasi tersebut.
- (2) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi madya yang berkedudukan sebagai PPK diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, pemeriksaannya dilakukan oleh Menteri.

#### Pasal 53

- (1) Ketentuan Peraturan Menteri ini berlaku secara mutatis mutandis terhadap Calon PNS.
- (2) Calon PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat sedang atau tingkat berat, dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS dan diberhentikan dengan hormat atau diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 54

Pegawai yang ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana dan telah dikeluarkan surat penahanannya untuk kepentingan peradilan, diberhentikan sementara dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai petunjuk teknis pemberhentian PNS.

#### Pasal 55

- (1) Pegawai yang menjalani penugasan pada instansi pemerintah di luar Kementerian dan melakukan Pelanggaran Disiplin, pemeriksaan dan penjatuhan Hukuman Disiplin yang berupa:

- a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; atau
  - b. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin PNS, menjadi kewenangan Kementerian.
- (2) Pegawai yang menjalani penugasan pada instansi pemerintah di luar Kementerian dan melakukan Pelanggaran Disiplin, pemeriksaan dan penjatuhan Hukuman Disiplin di luar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi kewenangan instansi pemerintah tempat Pegawai yang bersangkutan menjalani penugasan.
- (3) Pemeriksaan dan penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai yang menjalani penugasan di luar instansi pemerintah menjadi kewenangan instansi induk berdasarkan data dan informasi dari instansi tempat Pegawai yang bersangkutan menjalani penugasan.

## BAB XI KETENTUAN PERALIHAN

### Pasal 56

- (1) Dugaan Pelanggaran Disiplin yang sedang dalam proses pemeriksaan, diproses berdasarkan Peraturan Menteri ini.
- (2) Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku:
  - a. Keberatan yang telah diajukan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum; atau
  - b. Banding Administratif yang telah diterima oleh BPASN tetapi belum diputus, penyelesaiannya dilakukan berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

### Pasal 57

- (1) Pelaksanaan jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dapat diberlakukan, setelah Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan berlaku.
- (2) Penjatuhan Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 tetap dilaksanakan dengan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135) sampai dengan berlakunya Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan.

## BAB XII KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 58

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 28 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin dan Pemberhentian karena Tindak Pidana bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia



(Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1311),  
dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 59

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 4 Oktober 2023

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 13 Oktober 2023

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

ttd.

ASEP N. MULYANA

LAMPIRAN I  
PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 24 TAHUN 2023  
TENTANG  
TATA CARA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN  
HAK ASASI MANUSIA

1. Surat Panggilan

RAHASIA  
SURAT PANGGILAN I/II \*)  
NOMOR : .....

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara :
- Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Unit Kerja : .....  
untuk menghadap kepada  
Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Jabatan : .....  
pada  
Hari : .....  
Tanggal : .....  
Jam : .....  
Tempat : .....  
  
untuk diperiksa/dimintai keterangan\*) sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin .....\*\*)

2. Demikian untuk dilaksanakan.

.....  
Atasan langsung/Ketua Tim Pemeriksa\*)

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

Tembusan Yth:

1. ....;  
2. ....  
3. ....

\*) Coret yang tidak perlu  
\*\*) Tulislah pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

2. Berita Acara Pemeriksaan

RAHASIA  
BERITA ACARA PEMERIKSAAN

Pada hari ini ....., tanggal ....., bulan ....., tahun....., saya/Tim  
Pemeriksa masing-masing\*):

1.

Nama : .....

NIP : .....

Pangkat : .....

Jabatan : .....
2.

Nama : .....

NIP : .....

Pangkat : .....

Jabatan : .....

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. Pertanyaan:

.....

1. Jawaban:

.....
2. Pertanyaan:

.....

2. Jawaban:

.....
3. dst.

Demikian Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat untuk dapat digunakan  
sebagaimana mestinya.

- Yang diperiksa:

Nama :

NIP :

Tanda Tangan :
- .....

Pejabat Pemeriksa/ Tim Pemeriks\*)

1. Nama :

NIP :

Tanda Tangan :

2. Nama :

NIP :

Tanda Tangan :

3. Dst.

\*) Coret yang tidak perlu

3. Laporan Hasil Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin

....., .....

Kepada:  
Yth. ....  
Di .....

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 di atas 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.

4. Pembentukan Tim Pemeriksa

RAHASIA  
PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA  
NOMOR : .....

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

.....,  
PPK/Pejabat yang ditunjuk\*)

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

- Tembusan Yth :
- 1. ....; dan
  - 2. ....

\*) Coret yang tidak perlu.

5. Keputusan Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatannya

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

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

- Menimbang : bahwa untuk kelancaran pemeriksaan terhadap ..... NIP..... atas dugaan pelanggaran disiplin terhadap Pasal ....., ayat ....., huruf ....., angka ..... \*\*, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. ....;
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- KEDUA : Selama menjalani pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana tersebut pada Diktum KESATU, kepada Sdr. ...., tersebut tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan 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. ....; dan
  - 2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.  
\*\*) Diisi sesuai kebutuhan.

6. Permohonan Izin untuk Dapat Masuk Kerja dan Melaksanakan Tugas Selama dalam Proses Banding Administratif

Tempat ..., Tanggal ...

Hal :  
Lampiran :

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

1. Bahwa atas Keputusan ..... Nomor .... Tanggal ... tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, Saya telah mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, tanggal ..... (fotokopi terlampir).
2. Bahwa sambil menunggu keputusan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara, dengan ini Saya mengajukan permohonan izin untuk dapat masuk kerja dan melaksanakan tugas di lingkungan .... \*)
3. Demikian permohonan ini Saya sampaikan, dan atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Pemohon,

(NAMA).....  
NIP.....

- Tembusan Yth:
1. Kepala Biro/Bagian Keuangan ....
  2. Kepala Biro/Bagian Kepegawaian ....
  3. Pejabat lain yang dianggap perlu.
- \*) Isi dengan nama satuan kerja.

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

LAMPIRAN II  
PERATURAN MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 24 TAHUN 2023  
TENTANG  
TATA CARA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI  
PEGAWAI DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN HUKUM DAN  
HAK ASASI MANUSIA

1. Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Lisan

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. ....;
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

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 ....., huruf ....., angka ....., Peraturan Menteri Hukum dan  
Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara  
Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan  
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

KEDUA : 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.

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

Ditetapkan di ...  
pada tanggal ...

Atasan langsung .....\*)

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

Tembusan Yth:

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

\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

2. Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia  
Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan  
Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan  
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;  
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 (Lembaran Negara Republik Indonesia  
Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara  
Republik Indonesia Nomor 5494);  
2. 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);  
3. ....;  
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia  
Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan  
Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan  
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita  
Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

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 ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan  
Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara  
Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan  
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

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

Ditetapkan di ...  
pada tanggal ...  
Atasan langsung .....\*)

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

Tembusan Yth:  
1. ....;  
2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.



3. Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;  
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 Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);  
2. 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);  
3. ....;  
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan  
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis kepada:  
Nama : .....  
NIP : .....  
Pangkat : .....  
Jabatan : .....  
Unit Kerja : .....  
karena yang bersangkutan pada tanggal ....., telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- KEDUA : 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.
- KETIGA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di ...  
pada tanggal ...  
Atasan langsung .....\*)

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

- Tembusan Yth:
- 1. ....;
  - 2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

4. Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 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 6 (enam) bulan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. ....;
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan  
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan kepada:
- Nama : .....
- NIP : .....
- Pangkat : .....
- Jabatan : .....
- Unit Kerja : .....
- karena yang bersangkutan pada tanggal ....., telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin

- Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- 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 ...  
  
Atasan langsung .....\*)

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

- Tembusan Yth:
1. ....;
  2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.  
\*\*) Diisi sesuai kebutuhan.

5. Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. ....;
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan  
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan kepada:
- Nama : .....
- NIP : .....
- Pangkat : .....
- Jabatan : .....
- Unit Kerja : .....
- karena yang bersangkutan pada tanggal ....., telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;



- 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 ...  
Atasan langsung .....\*)

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

- Tembusan Yth:
1. ....;
  2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.  
\*\*) Diisi sesuai kebutuhan.



6. Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor  
... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman  
Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum  
dan Hak Asasi Manusia;  
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 12 (dua belas) bulan;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur  
Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun  
2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik  
Indonesia Nomor 5494);  
2. 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);  
3. ....;  
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor  
... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman  
Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum  
dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia  
Tahun ... Nomor ...);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan  
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan  
Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) 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 ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan  
Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara  
Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan  
Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- 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 ...  
Atasan langsung .....\*)

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

- Tembusan Yth:
1. ....;
  2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.  
\*\*) Diisi sesuai kebutuhan.

7. Keputusan Hukuman Disiplin Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. ....;
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan  
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Hukuman Disiplin 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 ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- 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 dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KELIMA : 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.
- KEENAM : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di ...  
pada tanggal ...  
Atasan langsung .....\*)

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

- Tembusan Yth:
1. ....;
  2. Pejabat lain yang dianggap perlu.



8. Keputusan Hukuman Disiplin Pembebasan dari Jabatan Menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 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 Pembebasan dari Jabatannya Menjadi Jabatan Pelaksana Selama 12 (dua belas) bulan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. ....;
4. Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pembebasan dari Jabatannya Menjadi Jabatan Pelaksana 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 ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- 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 pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana, ditetapkan dengan keputusan tersendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KELIMA : 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.
- KEENAM : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di ...  
pada tanggal ...  
  
Atasan langsung .....\*)

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

- Tembusan Yth:
- 1. ....;
  - 2. Pejabat lain yang dianggap perlu.



9. Keputusan Hukuman Disiplin Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 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 Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. ....;
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS kepada:
- Nama : .....
- NIP : .....
- Pangkat : .....
- Jabatan : .....
- Unit Kerja : .....
- karena yang bersangkutan pada tanggal ....., telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ...., ayat ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin

- Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- 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 ...

Atasan langsung .....\*)

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

- Tembusan Yth:
1. ....;
  2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

\*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

10. Keputusan Hukuman Disiplin Penurunan Kelas Jabatan Bagi PNS yang Menduduki Jabatan Pelaksana

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 Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
- 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 Kelas Jabatan selama 12 (dua belas) bulan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. ....;
4. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... Tahun ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Berita Negara Republik Indonesia Tahun ... Nomor ...);

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penurunan Kelas Jabatan 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 ...., huruf ...., angka ...., Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor ... tentang Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

- KEDUA : Terhitung mulai tanggal ...., bulan ...., tahun ...., Sdr. ...., yang semula menduduki kelas jabatan ..... diturunkan menjadi kelas jabatan .....
- KETIGA : Atas penurunan kelas jabatan tersebut, hak-hak kepegawaian dari Sdr. ...., disesuaikan dengan kelas jabatan terbaru.
- KEEMPAT : 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 ...  
Atasan langsung .....\*)

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

- Tembusan Yth:
- 1. ....;
  - 2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

11. Surat Panggilan Untuk Menerima Keputusan Hukuman Disiplin

.....  
..., .....

Kepada  
Yth. ....  
Di .....

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

\*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang menandatangani surat panggilan.

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,  
  
ttd.  
  
YASONNA H. LAOLY