

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Administrasi kepegawaian adalah menejemen sumber daya manusia yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil, yang mengajarkan tentang kebijaksanaan, sasaran, dan pembinaan.¹ Pertumbuhan administrasi kepegawaian dimulai sejak bangsa Indonesia membentuk pemerintahan yang merdeka dan berdaulat. Pegawainya berasal dari bekas pegawai Pemerintahan Kolonial Belanda, jajahan Jepang maupun yang masuk setelah Pemerintahan Republik Indonesia dibentuk. Sejak itu dirasakan kebutuhan untuk mengurus manusia, baik dalam pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab. Kebutuhan semakin meningkat pada saat Pemerintah membentuk kabinet yang membawahi departemen.²

Peranan administrasi kepegawaian dapat dilihat dari fungsinya untuk menyediakan tenaga-tenaga yang dibutuhkan pada setiap tingkat jabatan dalam organisasi. Untuk melaksanakan fungsinya, serangkaian kegiatan perlu dilakukan, seperti analisa jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan, merencanakan pegawai dalam pendidikan dan pelatihan serta keikutsertaan merencanakan kaderisasi.

Pentingnya makna administrasi dalam pembinaan pegawai dapat ditemui pada instansi yang pimpinannya kurang peduli terhadap

penyelenggaraan administrasi kepegawaian di lingkungan kekuasaannya, yang berakibat banyak pegawai yang merasa kecewa karena nasib tidak diperhatikan oleh pimpinan, seperti kenaikan pangkat, gaji yang terlambat dan dipotong, dimana hal ini dapat berakibat penurunan disiplin dan prestasi kerja, yang pada gilirannya akan mempengaruhi pekerjaan secara keseluruhan disuatu lingkungan kerja.³

Menejemen Pegawai Negeri Sipil merupakan keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesioanalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian. Menurut Miftah Thoha administrasi kepegawaian atau yang sering disebut dengan menejemen kepegawaian merupakan kegiatan yang menekankan pada staffing, pembinaan, hubungan kepegawaian, latihan dan pengembangan, kompensasi, komunikasi kepegawaian, organisasi, administrasi, kebijakan kepegawaian, dan pelaksanaannya serta tinjauan, perhitungan dan penelitian.⁴

Menejemen Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan, serta pemberhentian yang merupakan unsur menejemen Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah. Adanya keseragaman tersebut diharapkan akan dapat

³ Djoko Prakoso, *Pokok-Pokok Hukum Kepegawaian*, hlm 98

⁴ Bagus Setyana, Haris Sukirnamati, *Menejemen Pegawai Negeri Sipil*, hlm 21

diciptakan kualitas Pegawai Negeri Sipil yang seragam di seluruh Indonesia. Di samping untuk mempermudah penyelenggaraan manajemen kepegawaian, manajemen yang seragam dapat pula mewujudkan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi seluruh Pegawai Negeri Sipil.

Indonesia sebagai negara yang merdeka dan berdaulat, mempunyai tujuan negara sebagaimana tersurat dalam alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan bahwa tujuan negara antara lain melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta melaksanakan perdamaian dunia. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan pembangunan nasional.⁵

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan.

Demi mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, diperlukan adanya suatu undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri Sipil serta pembinaan

prestasi kerja. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuan secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu, antara lain diperlukan adanya peraturan disiplin yang memuat pokok-pokok kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati, larangan dilanggar. Untuk meminimalisasi terjadinya pelanggaran dan tata cara pelaksanaan hukuman disiplin maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dalam PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengatur dengan jelas kewajiban-kewajiban yang harus ditaati dan larangan-larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap Pegawai Negeri Sipil.

Di dalam Peraturan Pemerintah ini diatur pula tentang pemeriksaan, tata cara penjatuhan dan penyampaian hukuman disiplin serta tata cara pengajuan keberatan apabila Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin merasa keberatan atas hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Tujuan hukuman disiplin ini adalah untuk memperbaiki dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Oleh sebab, itu setiap pejabat yang berwenang menghukum, wajib memeriksa terlebih dahulu dengan seksama Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin itu. Hukuman disiplin yang dijatuhkan haruslah seimbang dengan pelanggaran yang dilakukan sehingga hukuman disiplin itu dapat diterima oleh rasa

Ketentuan-ketentuan tentang pemberhentian Pegawai Negeri Sipil diterapkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, namun diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak diikuti atau dilanggar. Adapun tujuan dari peraturan itu sendiri adalah untuk memperbaiki, membina dan mendidik Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, agar kembali memiliki sikap ketaatan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁶

Upaya peningkatan dan pemantapan disiplin dan tertib hukum pegawai juga terus ditingkatkan antara lain dengan berbagai kegiatan pembinaan disiplin, termasuk mendorong penghayatan dan pengamalan Pancasila melalui pendekatan kontekstual, aktual, dan konsisten kepada segenap lapisan masyarakat dan aparatur negara. Peradilan Tata Usaha Negara berperan penting tidak saja untuk mendukung tingkat disiplin yang tinggi bagi Pegawai Negeri Sipil tetapi juga untuk menjamin agar aparatur pemerintah senantiasa menjunjung tinggi harkat dan martabat masyarakat pada umumnya dan hak serta kewajiban asasi warga masyarakat pada khususnya, serta meningkatkan kepedulian masyarakat dalam rangka mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa.

Upaya lain dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah penerapan hukuman disiplin terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Mekanisme hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Keputusan Presiden Nomor 67 Tahun 1980 jo. Keputusan Presiden Nomor 71 Tahun 1998 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK). Peningkatan efisiensi aparatur negara juga diupayakan melalui pendayagunaan administrasi umum dan kearsipan yang meliputi aspek administrasi perkantoran, keuangan dan materil, persuratan dan dokumentasi kearsipan agar lebih menunjang peningkatan kelancaran dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan di lingkungan instansi pemerintah serta peningkatan pelayanan kepada masyarakat.

Tujuan dilakukannya pembinaan disiplin adalah dalam rangka usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas dari para pegawai yang bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah yang merupakan tumpuan dari berhasil tidaknya pendidikan di kabupaten Sukamara ada tuntutan lebih untuk senantiasa meningkatkan kualitas para pegawainya diantaranya adalah kedisiplinan para pegawainya mengingat pentingnya faktor manusia dalam pelaksanaan otonomi daerah karena urusan pembangunan

daerah diserahkan pada daerah untuk mengelolanya sesuai dengan aspirasi dan partisipasi masyarakat.

Dalam upaya penyelenggaraan Pemerintahan, Aparatur Negara adalah aparatur yang bertanggungjawab mewujudkan pemerintahan yang baik *good governance* dan pemerintahan yang bersih *clean governance* semua dapat diwujudkan apabila aparatur pemerintahan melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik. Hal ini dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusia aparatur Pemerintah dalam melaksanakan tanggungjawabnya wajib melakukan perubahan sikap, tindakan, dan perilaku ke arah budaya kerja efisien, hemat, disiplin tinggi, dan anti korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Mengapa peneliti melakukan penelitian dan mengambil sampel di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan? Hal yang mendasarinya adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan institusi yang menjadi ujung tombak dalam pelaksanaan sistem pendidikan nasional. Adapun tujuannya agar para pendidik dan pelaksana pendidikan mengerti akan tanggungjawab yang dipikulnya sehingga tidak meninggalkan tugas dengan seenaknya. Mereka adalah suri tauladan bagi para penerus bangsa, sehingga dikemudian hari anak didiknya menjadi manusia yang bisa diandalkan. Bagaimana suatu negara bisa maju jika tingkat disiplin para pelaku didunia pendidikan masih rendah apalagi hal ini didukung institusi yang ada. Maka diharapkan dengan adanya penelitian ini kita bisa mengetahui sedikit banyak tentang dunia pendidikan di Indonesia yang

akan menjadikan tolak ukur dalam melakukan intropeksi secara institusi maupun personal diinstitusi tersebut.

Berdasarkan pada observasi mengenai pembangunan menunjukkan bahwa hambatan pelaksanaan pembangunan terkadang justru muncul dari kalangan aparatur negara sendiri. Seperti ungkapkan oleh The Liang Gie adalah sebagai berikut:

“Dalam praktek, Pegawai Negeri Indonesia pada umumnya masih banyak kekurangan yaitu kurang mematuhi peraturan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat menghambat kelancaran pemerintahan dan pembangunan nasional, antara lain adalah masih adanya jiwa kepegawaian dengan berfikir mengikuti kebiasaan bagian, bukan terletak pada kesatuan yang harmonis melainkan kesatuan pada bagian-bagian tersendiri, mempunyai bentuk dan corak yang berbeda serta kurang menghargai ketepatan waktu“.

Jiwa kepegawaian yang mempunyai sifat seperti tersebut di atas akan berakibat negatif terhadap prestasi kerja pegawai negeri yang bersangkutan karena tidak adanya pengembangan pola pikir, kerja sama dan pemakaian kelengkapan peralatan dalam mendukung kelancaran tugas. Berdasarkan pada hal tersebut, Pegawai Negeri Indonesia dipandang masih banyak kekurangan yaitu kurang adanya menghargai waktu, mengefisienkan tenaga dan kedisiplinan kerja.

Sedangkan pembinaan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 12 ayat (2) Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 sebagai berikut:

“Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik Pegawai Negeri Sipil pusat maupun Pegawai Negeri Sipil yang ada ditingkat daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil pusat dengan sendirinya berlaku pula pada Pegawai Negeri yang ada ditingkat daerah, kecuali ditentukan lain oleh Undang Undang. Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan

pembinaan aparatur negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun di tingkat daerah benar-benar merupakan aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdayaguna, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang Undang 1945, Negara dan Pemerintah”.

Terkait dengan pembinaan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, maka salah satu faktor yang dipandang sangat penting dan prinsipil dalam mewujudkan aparatur negara yang bersih dan berwibawa adalah masalah kedisiplinan para Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dalam meningkatkan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil tersebut, sebenarnya pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yaitu tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Dengan adanya pelanggaran disiplin sebagaimana tersebut di atas, yang kesemuanya menunjukkan adanya pelanggaran terhadap disiplin kerja pegawai yang menimbulkan suatu pertanyaan yaitu apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah sedemikian membudaya sehingga sulit untuk

diadakan pembinaan atau penertiban sebagaimana telah diatur dalam Undang Undang Nomor 43 Tahun 1999.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat digambarkan permasalahannya:

1. Bagaimanakah Penerapan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah?
2. Faktor-faktor apakah yang menyebabkan adanya hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil?
3. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil?
4. Apakah pengaruh penerapan hukuman disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah?

C. Tujuan Penelitian:

1. Untuk mengetahui Penerapan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan adanya hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil.

3. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil.
4. Untuk mengetahui pengaruh penerapan hukuman disiplin terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Yaitu manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori pada umumnya. Hasil penelitian diharapkan mampu menambah informasi, referensi, dan pengetahuan bagi para Pegawai Negeri Sipil dan masyarakat pada umumnya.

2. Manfaat Praktis

Yaitu hasil penelitian diharapkan berguna bagi berkembangnya dunia pendidikan dan diharapkan semakin mengurangi tingkat pelanggaran disiplin pegawai. Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pemerintah dalam mengambil setiap kebijakan dan mengambil keputusan mengenai Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selain itu diharapkan dapat memberikan sumbangan penulisan dan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan mengenai hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil dimasa yang akan datang.

Peneliti berharap agar hasil dari penelitian dapat digunakan menjadi bahan

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUMAN DISIPLIN BAGI

PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Definisi ini tidak banyak berbeda dari definisi lama yang ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Hanya beberapa kata dan susunan bagian-bagian kalimat yang diubah, tetapi pokok-pokoknya sama. Definisi ini berlaku dalam semua peraturan-peraturan kepegawaian dan pada umumnya dalam pelaksanaan semua peraturan perundang-perundangan lain, kecuali jika diberikan suatu definisi yang lain. Definisi Pegawai Negeri ini dapat diperinci dalam 4 (empat) pokok sebagai berikut:

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
3. Disertai tugas dalam suatu jabatan negeri

Pegawai Negeri Sipil menurut ketentuan Pasal 2 angka 2 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian terdiri dari:

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat

Pegawai Negeri Sipil Pusat yaitu Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non-Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi, Instansi Vertikal, di daerah Propinsi/Kabupaten/kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas-tugas negara lainnya.

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Propinsi/Kabupaten/.Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Hal-hal yang merupakan alasan pemberhentian seorang Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dalam Pasal 23 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang berbunyi :

1. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia.

2. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena :

- a. Atas permintaan sendiri.
 - b. Mencapai batas usia pensiun.
 - c. Perampangan organisasi pemerintah.
 - d. Tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.
3. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan atau tidak, diberhentikan karena :
- a. Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah, atau
 - b. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun.
4. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena :
- a. Dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih.
 - b. Melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat

5. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena :
- a. Melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan pemerintah.
 - b. Melakukan penyelewengan terhadap ideologi negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan Pemerintah.
 - c. Dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.

B. Pengertian Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin berasal dari *disciple* yang berarti pengikut (*leteiner*) kemudian kata ini berubah menjadi *discipline* yang berarti kepatuhan atau hal yang menyangkut tata tertib.⁹

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Alferd :

“Disiplin merupakan kegiatan yang berkembang dalam tubuh pekerja itu sendiri dan menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku”.¹⁰

Disiplin adalah sikap, mental sumber daya manusia aparatur negara yang tercermin dalam perbuatan dan perilaku pribadi atau kelompok, berupa

⁹ Alferd D. Lites, *Teknik Manajemen Pegawai dan Pekerjaan* diterjemah imam suiono, Aksara Baru

kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan kerja, hukum dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang dilakukan secara sadar. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-perundangan yang berlaku, yang tercermin dalam sikap dan tingkah laku pegawai disaat berdinas atau diluar jam dinas. Hal yang membedakan dengan kode etik adalah norma dituangkan dalam ketentuan-ketentuan yang mengikat (yang mengharuskan atau mewajibkan) pegawai, dimana terdapat sanksi terhadap pelanggaran-pelanggaran ringan, sedang, maupun berat.¹¹

Menurut pakar disiplin :

“ Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban “Ada 2 (dua) unsur pokok yang membentuk disiplin :

- a. Sikap yang telah ada pada diri manusia.
- b. Sistem budaya yg hidup dalam masyarakat.

Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Maksud dan tujuan peraturan disiplin adalah:

- a. Maksud, menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran di dalam pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil sehari – hari
- b. Pegawai Negeri Sipil yang mampu melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab, bersih dan bebas Kolusi Korupsi dan Nepotisme.

Pegawai Negeri Sipil dinyatakan melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil apabila dengan ucapan, tulisan, dan atau perbuatannya tersebut secara sah terbukti melanggar ketentuan mengenai kewajiban dan atau larangan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980.

Keterangan :

- a. *Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya,*
- b. *Tulisan adalah pernyataan pikiran dan atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu*
- c. *Perbuatan, adalah setiap tingakh laku, sikap, atau tindakan.*
- d. *Yang termasuk dalam pelanggaran disiplin adalah setiap perbuatan memperbanyak, mengedarkan, mempertontonkan, menampilkan, menawarkan, menyimpan, memiliki tulisan, atau rekaman yang berisi anjuran atau hasutan untuk melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 dan 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, kecuali apabila hal itu dilakukan untuk kepentingan dinas.*

Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin menurut ketentuan yang berlaku oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Untuk menerapkan disiplin di lingkungan aparatur pemerintah, diterangkan pedoman aturan dan sanksi yaitu:

- a. Landasan filosofis (tidak melakukan kesalahan, rasa memiliki, tepat waktu, tepat guna) sebagai pegangan dasar untuk mendorong penerapan disiplin.
- b. Pedoman dan *standard operating prosedur* (SOP) yang jelas dan dapat menjadi acuan untuk menetapkan benar atau tidaknya suatu tugas.
- c. Ketentuan mengenai wewenang pada seluruh strata unit kerja organisasi.
- d. Ketentuan kepegawaian, termasuk penilaian kinerja, unsur disiplin yang langsung berkaitan dengan pegawai, penerapan, pemberian sanksi, dan ketegasan dalam memberikan sanksi.
- e. Pedoman bagi pemegang kewenangan dan atau pengendali dalam memonitor tindakan-tindakan yang harus dilakukan oleh unit kerja atau bawahannya.

Pedoman Penegakan Disiplin Kerja bagi Pegawai Negeri antara lain sebagai berikut:

- a. Jumlah jam kerja efektif dalam hari kerja perminggu adalah 37,5 jam.
- b. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995, pengaturan dan pelaksanaan jam kerja di lingkungan instansi pemerintah daerah ditetapkan lebih lanjut oleh pimpinan instansi pemerintah daerah masing masing.
- c. Hari dan jam kerja pada Pemerintah Daerah Propinsi, Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah mendapat persetujuan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dengan memperhatikan jumlah

- d. Hari dan jam kerja TNI ditetapkan tersendiri oleh Panglima Tentara Nasional Indonesia.
- e. Hari dan jam kerja POLRI ditetapkan oleh Kapolri.
- f. Dikecualikan dari Ketentuan di atas bagi Lembaga Pemerintah yang tugasnya memberi pelayanan kepada masyarakat dan lembaga pendidikan, serta Rumah Sakit, Dinas kebakaran, Telkom, PLN, dan lain lain.

Masing-masing instansi pemerintah agar membuat Buku Pedoman Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai, memuat antara lain: jenis-jenis pelanggaran, hukuman yang dapat diberikan kepada pegawai, prosedur penjatuhan hukuman disiplin, prosedur keluhan pegawai atas hukuman disiplin yang diberikan, dan prosedur pengumuman tindakan *indisipliner* Pegawai Negeri Sipil. Pedoman penjatuhan hukuman disiplin pegawai ditetapkan oleh Pimpinan Instansi Pemerintah.

C. Kewajiban dan Larangan bagi Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka mencapai tujuan nasional, perlu diusahakan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara tertib dan lancar sehingga diperoleh daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, dan untuk itu diperlukan pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan agar Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang bersatu padu bermental baik, berakhlak mulia, berdaya guna, berprestasi tinggi, dan sadar

akan bertanggungjawab untuk menyelenggarakan tujuan pemerintahan dan pembangunan.¹³

Pegawai Negeri Sipil yang sadar akan hal tersebut adalah mereka yang taat akan kewajibannya dan tidak melakukan apa yang dilarang untuk dilakukan. Dengan maksud untuk mendidik dan membina Pegawai Negeri Sipil, bagi mereka yang melakukan pelanggaran atas kewajiban dan larangan, dikenakan sanksi hukuman disiplin.

Kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah:

1. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.
2. Mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindari segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan negara oleh kepentingan golongan atau diri sendiri atau pihak lain.
3. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, dan Pegawai Negeri Sipil.
4. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.
5. Menyimpan rahasia negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.

¹³ Suster, Distribusi, Monev, Hukum, Kependidikan di Indonesia, hlm. 124

6. Memerhatikan dan melaksanakan segala ketentuan pemerintah baik langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum.
7. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.
8. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan semangat untuk kepentingan negara.
9. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil.
10. Segera melaporkan kepada atasannya apabila mengetahui ada hal-hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keamanan, keuangan, dan material.
11. Mentaati ketentuan jam kerja.
12. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
13. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
14. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baik kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.
15. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahan.
16. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas.
17. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahan.
18. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

19. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kariernya.
20. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan.
21. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil, dan terhadap.
22. Hormat menghormati antara sesama warganegara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan.
23. Menjadi teladan sebagai warganegara yang baik dalam masyarakat.
24. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
25. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.
26. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Adapun larangan bagi Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil :

1. Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang :
 - a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah, Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Menyalahgunakan wewenang.
 - c. Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara

- d. Menyalahgunakan barang-barang, uang, atau surat-surat, berharga milik negara.
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang, dokumen, atau surat-surat, berharga milik negara, secara tidak sah.
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain, didalam maupun diluar lingkungan kerja dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara tidak langsung merugikan negara.
- g. Melakukan tindakan yang bersifat fositif dengan maksud membalas dendam terhadap bawahannya atau orang lain di dalam ataupun diluar lingkungan kerja.
- h. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapapun juga yang diketahui atau patut dapat diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- i. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan.
- j. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan.
- k. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak

- l. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
 - m. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
 - n. Bertindak atau pesanan dari kantor/instansi pemerintah.
 - o. Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatannya usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaan.
 - p. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatannya tidak berada dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa sehingga melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalan perusahaan.
 - q. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi, maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat pembina golongan ruang IV/a keatas atau yang memegang jabatan eselon I.
 - r. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain.
2. Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat penata tingkat I golongan ruang III/d kebawah yang akan melakukan kegiatan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf a wajib mendapat izin tertulis dari pejabat yang

Menurut ketentuan Pasal 3 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980, Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Penata Tingkat I golongan ruang III/d ke bawah yang akan melakukan usaha dagang, baik secara resmi maupun sambilan, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta, wajib mendapat izin tertulis dari pejabat yang berwenang.

Untuk mendapatkan izin melakukan usaha dagang, menjadi direksi, pimpinan atau komisaris perusahaan swasta tersebut Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan mengajukan permohonan tertulis kepada pejabat yang berwenang. Permintaan izin melakukan usaha dagang akan ditolak oleh pejabat yang berwenang, apabila kegiatan usaha dagang tersebut akan mengganggu pelaksanaan tugas Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, atau dapat menurunkan atau mencemarkan kehormatan Pegawai Negeri Sipil.

D. Jenis-Jenis Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Adapun tingkat dan jenis hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil menurut Pasal 6 ayat (1), (2), (3), (4) Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yaitu:

1. Hukuman disiplin ringan
 - a. Teguran lisan

Yaitu hukuman disiplin yang berupa teguran lisan yang termasuk hukuman disiplin ringan, dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin tertentu. Pejabat yang

berwenang adalah pejabat yang berwenang mengangkat dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil, atau pejabat lain yang setingkat dengan itu, setelah memperoleh delegasi wewenang.

b. Teguran tertulis

Yaitu hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis yang termasuk hukuman disiplin ringan, dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang berwenang mengangkat dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil, dan ia dapat mendelegasikan kepada pejabat lain, serendah-rendahnya yang memangku jabatan struktur eselon IV, atau pejabat lain yang setingkat.

c. Pernyataan tidak puas secara tertulis

Yaitu hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas yang termasuk hukuman disiplin ringan, dinyatakan dengan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin tertentu. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas, tidak dapat mengajukan keberatan.

2. Hukuman disiplin sedang

a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun

Yaitu hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan gaji berkala yang termasuk hukuman disiplin sedang ditetapkan dengan

surat keputusan oleh pejabat yang berwenang menghukum, untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan, untuk paling lama 1 (satu) tahun. Masa penundaan kenaikan gaji berkala tersebut dihitung penuh untuk kenaikan gaji berkala berikutnya.

- b. Penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun

Yaitu hukuman disiplin yang berupa penurunan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala, yang termasuk hukuman disiplin sedang, ditetapkan dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang menghukum, untuk masa sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan dan untuk paling lama 1 (satu) tahun. Setelah masa menjalani hukuman disiplin yang bersangkutan langsung kembali pada gaji pokok semula.

- c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun

Yaitu hukuman disiplin yang berupa penundaan kenaikan pangkat yang merupakan salah satu hukuman disiplin sedang, ditetapkan dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang menghukum untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat dipertimbangkan.

Setelah masa menjalani hukuman disiplin penurunan pangkat selesai, maka pangkat Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dengan sendirinya kembali pada pangkat semula. Masa dalam pangkat terakhir

sebelum diikuti hukuman disiplin berupa penurunan pangkat dihitung

sebagai masa kerja untuk kenaikan pangkat berikutnya. Kenaikan pangkat berikutnya Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan pangkat, dapat dipertimbangkan setelah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dikembalikan pada pangkat semula.

3. Hukuman disiplin berat

- a. Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun

Yaitu hukuman disiplin berupa penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, yang merupakan hukuman disiplin berat, ditetapkan dengan surat keputusan oleh pejabat yang berwenang menghukum, untuk masa sekurang-kurangnya 6 (enam) bulan dan untuk paling lama 1 (satu) tahun.

- b. Pembebasan dari jabatan

Yaitu hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatan adalah pembebasan dari jabatan organik yang merupakan hukuman berat. Hukuman ini ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum. Pembebasan dari jabatan berarti pula pencabutan segala wewenang yang melekat pada jabatan itu. Selama pembebasan dari jabatan, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima penghasilan penuh kecuali tunjangan jabatan.

- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai

Yaitu hukuman disiplin yang berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri Pegawai Negeri Sipil, yang merupakan hukuman disiplin berat, ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

d. Pemberhentian dengan tidak hormat

Yaitu hukuman disiplin yang berupa pemberhentian tidak dengan hormat yang merupakan hukuman terberat, ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

Isi dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tidak terdapat perincian yang jelas untuk menentukan kesalahan yang bagaimana masing-masing jenis hukuman disiplin dijatuhkan. Dengan demikian akan membuka peluang terjadinya hukuman disiplin yang berbeda-beda terhadap jenis kesalahan yang sama dilakukan. Hal ini dapat terjadi karena tidak adanya standar yang jelas menentukan jenis hukuman terhadap suatu kesalahan. Oleh sebab itu pelaksanaan peraturan tersebut dalam kenyataan cenderung faktor subyektivitas lebih banyak berperan.

Sesuai dengan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil karena:

1. melanggar Sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil , Sumpah/janji jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil ; atau
2. Dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah

suatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun, atau diancam dengan pidana yang lebih berat.

3. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena:
 - a. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan; atau
 - b. Melakukan suatu tindak pidana kejahatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 104 sampai dengan Pasal 161 Kitab Undang-undang Hukum Pidana.
 - c. Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil apabila ternyata melakukan usaha atau kegiatan yang bertujuan mengubah Pancasila dan atau Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam gerakan atau melakukan kegiatan yang menentang Negara dan atau Pemerintah .

E. Tata Cara Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1. Tata cara Pemeriksaan

Jika Pegawai Negeri Sipil dianggap melakukan kesalahan, maka dia wajib menerima hukuman disiplin. Dalam menjatuhkan hukuman disiplin pejabat yang berwenang menghukum sebelumnya wajib

memeriksa terhadap tersangka yang telah melanggar ketentuan, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah yang bersangkutan benar-benar telah melakukan pelanggaran ketentuan serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong dilakukan pelanggaran tersebut. Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang menjadi tersangka andai kata tidak memenuhi panggilan untuk diperiksa tanpa alasan yang sah maka dibuat panggilan kedua. Dalam pemanggilan kedua ini jika tersangka tidak hadir, maka pejabat yang berwenang menghukum dapat menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bahan-bahan yang ada.

Sebelum dilakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang menjadi tersangka, maka sebelumnya dilakukan pemanggilan dengan ketentuan :

- a. Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, dipanggil untuk pemeriksaan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk olehnya.
- b. Pada dasarnya panggilan ini dilakukan dengan lisan, tetapi apabila sulit dilakukan dengan lisan, maka panggilan dilakukan dengan tertulis.
- c. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin, tidak memenuhi panggilan pertama, maka dibuat panggilan kedua. Panggilan kedua harus dilakukan secara tertulis. Dalam menentukan tanggal untuk memenuhi panggilan berikutnya, harus pula diperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan surat

- d. Apabila Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu tidak pemanggilan kedua, maka hal itu tidak menghalangi penjatuhan hukuman disiplin.

Dalam tata cara pemeriksaan, sebelum dilakukan pemeriksaan maka pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuknya, mempelajari terlebih dahulu dengan seksama laporan-laporan atau bahan-bahan mengenai pelanggaran disiplin yang disangka dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pada dasarnya pemeriksaan harus dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum, adapun pejabat yang berwenang menghukum adalah atasannya. Hal ini sesuai dengan Pasal 9 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980

“Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, para pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin itu”.

Pemeriksaan dapat dilakukan secara tertulis maupun secara lisan. Pada tahapan pertama, pemeriksaan dilakukan secara lisan apabila menurut pejabat yang berwenang akan dijatuhi hukuman tingkat ringan. Namun, apabila dari pemeriksaan awal menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil tersebut akan dijatuhi hukuman tingkat sedang atau tingkat berat, maka pemeriksaan dilakukan secara tertulis.¹⁴

Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan berdasarkan laporan, informasi, dan sumber

lain tentang adanya pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pemeriksaan juga bertujuan untuk mengetahui latar belakang serta hal-hal yang mendorong pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan dilaksanakan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum. Apabila pejabat pada waktu memeriksa Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin berpendapat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaannya hukuman disiplin yang wajar dijatuhkan adalah di luar wewenangnya, maka pejabat tersebut wajib melaporkan hal itu kepada pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi melalui saluran hirarki.

Proses pemeriksaan dapat didelegasikan kepada pejabat lain, yang pangkat serendah-rendahnya sama dengan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa. Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang wewenang penjatuhan hukuman disiplin ditangan Presiden dilakukan oleh kepala instansi yang bersangkutan. Proses pemeriksaan Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin dilakukan secara tertutup. Hal ini dilakukan karena Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin belum tentu bersalah, oleh karena itu pemeriksaan dilakukan secara tertutup. Pemeriksaan secara tertutup adalah bahwa pemeriksaan itu hanya dapat diketahui oleh pejabat yang berkepentingan

Pemeriksaan dapat dihadiri oleh atasan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa atau dihadiri oleh pejabat yang ditunjuk yang pangkat dan jabatannya tidak boleh lebih rendah dari pangkat dan jabatan Pegawai Negeri

Sipil yang diperiksa. Dalam melakukan pemeriksaan pejabat yang berwenang harus melakukan dengan teliti, objektif, dan menjunjung tinggi asas praduga tidak bersalah dengan memperlakukan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa dengan baik sesuai dengan harkat, martabat, dan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan. Pemeriksaan harus dilakukan dalam ruangan kantor tempat Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa bekerja atau kantor dari Pejabat yang memeriksa atau di ruangan lain pada kantor dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Sukamara Kalimantan Tengah.

Pejabat yang berwenang menghukum yang lebih tinggi wajib memperhatikan dan mengambil keputusan atas laporan itu. Sebelum menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama laporan hasil pemeriksaan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin harus sesuai dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan harus dapat diterima dengan rasa keadilan. Kepada Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa baik secara lisan maupun tertulis tidak bersedia memberikan jawaban atau penjelasan atas pertanyaan atau klarifikasi yang diajukan oleh pemeriksa, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang disangkakan kepadanya dan hal tersebut dapat dijadikan dasar untuk menetapkan hukuman disiplin.

Sebenarnya pemeriksaan dilakukan oleh pejabat yang menghukum, tetapi guna mempercepat pemeriksaan dapat memerintahkan secara tertulis atau lisan kepada pejabat lain untuk melakukan pemeriksaan dengan catatan mereka tidak boleh berpangkat atau memegang jabatan dengan posisi jabatan lebih rendah dengan yang diperiksa. Dalam hal keputusan hukuman disiplin, harus disebut juga kesalahan-kesalahan apa yang telah dilanggar, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut mengetahui pelanggaran disiplin apa yang telah dilakukan.

2. Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Sebelum dilakukan penjatuhan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib memeriksa lebih dahulu Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan pelanggaran disiplin. Tujuan Pemeriksaan adalah untuk mengetahui apakah Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, serta untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau yang menyebabkan ia melakukan pelanggaran disiplin tersebut. Pemeriksaan harus dilakukan dilakukan dengan teliti dan obyektif, sehingga pejabat yang berwenang menghukum dapat mempertimbangkan dengan seadil-adilnya tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan.

Hasil pemeriksaan harus dituangkan dalam suatu Berita Acara Pemeriksaan dengan mencantumkan data kepegawaian yang bersangkutan.

Data kepegawaian selengkap-lengkapnya memuat:

1. Nama.
2. Tempat tanggal lahir.
3. Nomor Induk Pegawai (N.I.P).
4. Pangkat Terakhir (T.M.T).
5. Gaji pokok terakhir (T.M.T).
6. Jabatan pada waktu diduga melakukan pelanggaran disiplin dan jabatan terakhir jika ada mutasi.
7. Kantor tempat bekerja pada waktu melakukan pelanggaran disiplin dan kantor terakhir tempat bekerja jika ada mutasi.
8. Masa Kerja Golongan dan masa kerja selama menjadi pegawai negeri sipil.
9. Alamat.
10. Catatan Hukuman Disiplin.

Berita Acara Pemeriksaan harus terlebih dahulu dibacakan kepada Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa untuk memberi kesempatan kepada yang bersangkutan menyanggah dan mengoreksi isi Berita Acara Pemeriksaan tersebut. Apabila Berita Acara Pemeriksaan yang telah dibacakan sudah tidak ada sanggahan atau koreksi, Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa dan pejabat yang memeriksa harus menandatangani Berita Acara Pemeriksaan tersebut. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa tidak bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan, pemeriksa dapat mencatatkan perihal tersebut pada bagian akhir dari Berita Acara Pemeriksaan dengan diketahui atasan Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa

Hukuman disiplin berupa tegoran tertulis, penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang menghukum.

Setiap jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan, dicatat dalam Kartu Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Kartu Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil disimpan dan dipelihara dengan baik oleh pejabat yang diserahi urusan kepegawaian. Apabila Seorang Pegawai Negeri Sipil pindah dari instansi yang satu ke instansi lain, Kartu Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil dikirim oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi yang baru

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dipanggil untuk menerima keputusan hukuman disiplin pada waktu dan tempat yang ditentukan. Keputusan hukuman disiplin disampaikan secara langsung oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin. Penyampaian keputusan hukuman disiplin tersebut dapat dihadiri pegawai lain, dengan ketentuan bahwa pangkat dan jabatan pegawai yang hadir tidak boleh lebih rendah dari pangkat dan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin. Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan oleh

pimpinan instansi tempat Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin bekerja

Kepada Pegawai Negeri Sipil yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya. Hukuman disiplin yang berupa tegoran lisan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Surat keputusan hukuman disiplin disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat yang ditunjuk oleh pejabat yang berwenang menghukum.

1. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dipanggil untuk menerima surat keputusan hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat yang ditunjuk.
2. Penyampaian surat keputusan hukuman disiplin dilakukan dalam ruangan tertutup di kantor tempat Pegawai Negeri Sipil tersebut bekerja atau kantor di lingkungan dinas dan dapat dihadiri oleh pejabat kepegawaian atau pejabat lain yang dipandang perlu oleh pejabat yang berwenang menghukum.
3. Dalam hal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak memenuhi panggilan atau tidak hadir dalam penyampaian surat keputusan hukuman disiplin, Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dianggap telah menerima surat keputusan hukuman disiplin

4. Hukuman disiplin mulai berlaku pada hari ke 30 (tiga puluh) terhitung sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan menerima surat keputusan hukuman disiplin.

Atas dasar hasil pemeriksaan pejabat yang berwenang menghukum serta memutuskan jenis hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhkan dengan mempertimbangkan secara seksama pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil. Dalam keputusan hukuman disiplin dimaksud antara lain harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, agar Pegawai Negeri Sipil yang melakukan mengetahui pelanggaran disiplin yang dilakukannya.

Ada kemungkinan bahwa dilakukan pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang disangka melakukan sesuatu pelanggaran disiplin, ternyata Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan telah melakukan beberapa pelanggaran disiplin.

Dalam hal ini maka Pegawai Negeri Sipil tersebut hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin. Hukuman disiplin yang akan dijatuhkan itu haruslah dipertimbangkan dengan seksama, sehingga setimpal dengan pelanggaran disiplin dan dapat diterima oleh rasa keadilan.

Kepada yang pernah dijatuhi hukuman disiplin yang kemudian melakukan pelanggaran yang sifatnya sama, terhadapnya dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah

dijatuhkan kepadanya. Kecuali hukuman disiplin berupa teguran secara tertulis, semua jenis hukuman disiplin ringan, sedang, ataupun berat, dinyatakan secara tertulis dan disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

F. Pejabat yang Berwenang menghukum Pegawai Negeri Sipil

Ketentuan mengenai pejabat yang berwenang menghukum diatur dalam Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

1. Presiden, untuk jenis hukuman disiplin.
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - c. Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - d. Pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon I, atau jabatan lain yang wewenang pengangkatannya dan pemberhentiannya berada di tangan Presiden

2. Menteri yang memimpin Departemen dan Jaksa Agung, bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungannya masing-masing kecuali jenis hukuman disiplin :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi
 - b. Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina 1 golongan ruang IV/b keatas.
 - c. Pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon 1 atau jabatan lain yang berwenang pengangkat dan pemberhentianny berada ditangan Presiden.
3. Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan Pimpinan Lembaga Pemerintahan Non Departemen, bagi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan masing-masing kecuali jenis hukuman :
 - a. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil bagi Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Tingkat IV/b ke atas.
 - c. Pembebasan dari jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku jabatan struktural eselon 1 atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan dan pemberhentian ditangan Presiden
4. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat, bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat di lingkungannya masing-masing kecuali jenis hukuman disiplin :

- a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - b. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya berada di tangan Presiden.
 - c. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali jenis hukuman disiplin Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c ke atas.
 - d. Pembebasan dari jabatan struktural eselon I atau jabatan lain yang wewenang pengangkatan serta pemberhentiannya di tangan Presiden.
5. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota, untuk semua Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungan masing-masing, kecuali untuk hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina Utama Muda golongan ruang IV/c keatas, atau Pegawai Negeri Sipil Daerah yang menduduki jabatan yang wewenang pengangkatan dan

6. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, bagi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia yang dipekerjakan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, diperbantukan/ dipekerjakan pada negara sahabat atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, jenis hukuman disiplin berupa:
 - a. Tegoran lisan,
 - b. Tegoran tertulis,
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis, dan
 - d. Pembebasan dari jabatan.
7. Penjatuhan jenis hukuman disiplin pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan pada daerah otonom yang berpangkat Pembina Golongan Ruang IV/a kebawah, adalah menjadi wewenang menteri yang bersangkutan.
8. Penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, dipekerjakan/diperbantukan pada Negara sahabat, atau sedang menjalankan tugas belajar di luar negeri, adalah menjadi wewenang pejabat yang berwenang menghukum sesuai dengan wewenangnya masing-masing kecuali jenis hukuman disiplin teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis dan pembebasan dari jabatan.
9. penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil yang diangkat menjadi pejabat Negara, diperbantukan/dipekerjakan pada perusahaan milik Negara, badan badan internasional yang berkedudukan di Indonesia

organisasi profesi, dan badan/instansi lain, adalah wewenang dari pejabat yang menghukum sesuai dengan kewenangannya masing-masing.

10. Menteri yang memimpin Departemen, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi, Pimpinan Lembaga Pemerintahan Non Departemen dan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I, dengan surat keputusan dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat bawahannya untuk menjatuhkan hukuman disiplin dalam lingkungan masing-masing dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Kepada pejabat yang memegang jabatan struktur eselon V atau jabatan lain yang setingkat dengan itu didelegasikan wewenang untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin teguran lisan.
 - b. Kepada pejabat yang memegang jabatan struktural eselon IV atau jabatan lain yang setingkat dengan itu didelegasikan wewenang untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin:
 - 1) Teguran lisan.
 - 2) Teguran tertulis.
 - 3) Pernyataan tidak puas.
 - c. Pejabat yang memegang jabatan struktural eselon III atau jabatan lain yang setingkat dengan itu dapat mendelegasikan wewenangnya untuk menjatuhkan hukuman jenis disiplin:
 - 1) Teguran lisan.
 - 2) Teguran tertulis.
 - 3) Pernyataan tidak puas.

- 4) Penundaan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- d. Pejabat yang memangku jabatan eselon II atau jabatan lain yang setingkat dengan itu dapat didelegasikan wewenang untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin :
1. Teguran lisan.
 2. Teguran tertulis.
 3. Pernyataan tidak puas.
 4. Penundaan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 5. Penundaan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- e. Pejabat yang memangku jabatan eselon I atau jabatan lain yang setingkat dengan itu dapat didelegasikan wewenang untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin :
- 1) Teguran lisan.
 - 2) Teguran tertulis.
 - 3) Pernyataan tidak puas.
 - 4) Penundaan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - 5) Penundaan gaji sebesar 1 (satu) kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - 6) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun.
 - 7) Penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah paling

11. Wewenang untuk menjatuhkan jenis hukuman disiplin yang tidak dapat didelegasiakan adalah :
 - a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
12. Pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin, tidak dapat mendelegasikan lagi wewenangnya itu kepada pejabat lain.
13. Surat keputusan tentang pendelegasian wewenang untuk menjatuhkan hukuman disiplin, dibuat secara tertulis oleh pejabat yang berwenang.

G. Berlakunya Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Hukuman disiplin ringan berlaku terhitung mulai saat keputusan hukuman disiplin disampaikan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Apabila tidak ada keberatan dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, hukuman disiplin tingkat sedang dan berat berlaku mulai hari ke 15 (limabelas) sejak penyampaian hukuman disiplin, kecuali hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan instansi.

Apabila tidak ada keberatan, maka berlakunya hukuman disiplin berlaku sejak hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal disampaikan untuk jenis

Pegawai Negeri Sipil yang meninggal pada waktu sedang menjalani hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala dan penurunan gaji, dan penurunan pangkat dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil yang mencapai batas usia pensiun pada waktu sedang menjalani hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala, penurunan gaji, dan penurunan pangkat dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin. Pegawai Negeri Sipil yang demikian hapus kewajibannya dalam menjalankan hukuman disiplin.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat karena pelanggaran disiplin tidak dapat diangkat sebagai Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil

H. Keberatan Atas Hukuman Disiplin

Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dapat mengajukan keberatan atas keputusan hukuman disiplin, kecuali terhadap hukuman disiplin tingkat ringan dan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan. Keberatan terhadap keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, yaitu atasan langsung pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarki selambat-

lambatnya 14 (empat belas) hari terhitung mulai tanggal penyampaian keputusan hukuman disiplin.

Terhadap hukuman yang dijatuhkan oleh Presiden tidak dapat diajukan Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Non Departemen, Gubernur Kepala daerah dan Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri tidak dapat diajukan keberatan, kecuali jenis hukuman disiplin berupa pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Setiap pejabat yang menerima surat keberatan terhadap hukuman disiplin wajib meneruskan keberatan tersebut kepada atasannya selambat-lambatnya selama 3 (tiga) hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut. Pejabat yang berwenang menghukum yang juga menerima pernyataan keberatan, meneruskannya kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, disertai catatan-catatan yang dianggap perlu sehubungan keputusan hukuman disiplin yang ditetapkan olehnya, selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak ia menerima surat pernyataan keberatan tersebut.

Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mempelajari dengan saksama keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin, serta alasan-alasan yang dikemukakan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Atasan pejabat yang berwenang menghukum selambat-lambatnya dalam tempo 1 (satu) bulan sudah harus membuat keputusan mengenai keberatan terhadap hukuman disiplin. Keputusan tersebut

dapat menguatkan atau mengubah keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak dapat diganggu gugat dan harus dilaksanakan oleh semua pihak. Pegawai Negeri Sipil berpangkat Pembina Tingkat I golongan ruang IV/b ke bawah yang dijatuhi hukuman disiplin berupa "pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil" atau "pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil" dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (Bapek). Terhadap hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden tidak dapat diajukan keberatan.

Apabila ada keberatan dalam penjatuhan hukuman disiplin, maka berlaku sejak keputusan atas keberatan ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum atau oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian (sesuai dengan jenis hukuman disiplin), untuk jenis hukuman disiplin:

1. Penundaan kenaikan gaji berkala.
2. Penurunan gaji.
3. Penurunan pangkat.
4. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
5. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Apabila Pegawai Negeri Sipil tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan hukuman disiplin maka hukuman berlaku pada hari ke 30 (tiga puluh)

terhitung mulai tanggal yang ditentukan untuk penyampaian hukuman tersebut.

Keberatan atas keputusan hukuman disiplin terdapat beberapa hal yang tidak dapat diajukan keberatan, yang dapat diajukan keberatan kepada pejabat yang berwenang menghukum dan yang dapat diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian. Adapun hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan keberatan oleh Pegawai Negeri Sipil yang terkena hukuman disiplin adalah sebagai berikut:

1. Yang tidak dapat diajukan keberatan
 - a. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Presiden.
 - b. Hukuman disiplin ringan yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum yang berupa jenis hukuman disiplin :
 - 1) Teguran lisan.
 - 2) Teguran tertulis.
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - 4) Tidak dapat diajukan keberatan.
 - c. Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan, Lembaga Tertinggi/Lembaga Tinggi Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Pejabat

- 4) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
 - 5) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
2. Yang dapat diajukan keberatan kepada pejabat yang berwenang menghukum
- a. Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin kecuali jenis hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam huruf a diatas dapat mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarki, apabila menurut pendapatnya hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya tidak atau kurang setimpal, atau pelanggaran disiplin yang menjadi alasan bagi hukuman disiplin itu tidak atau kurang benar.
 - b. Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 hari (empat belas) hari terhitung mulai tanggal ia menerima keputusan hukuman disiplin itu. Keberatan yang diajukan melebihi 14 (empat belas) hari tidak dipertimbangkan (kadalursa).
 - c. Keberatan tersebut diajukan secara tertulis, dalam surat itu harus memuat alasan-alasan dari keberatan itu secara lengkap.
 - d. Setiap pejabat yang menerima surat keberatan atas penjatuhan hukuman disiplin, wajib menyampaikan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum melalui saluran hirarki dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan.
 - e. Pejabat yang berwenang menghukum yang menerima surat keberatan atas keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkannya, wajib membuat

tanggapan tertulis atas keberatan tersebut. Kemudian tanggapan tersebut, surat keberatan, berita acara pemeriksaan, dan keputusan hukuman disiplin harus disampaikan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan itu.

- f. Atasan pejabat yang berwenang menghukum yang menerima surat keberatan tentang hukuman disiplin, wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam jangka waktu 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan itu. Apabila dipandang perlu, maka atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan mendengar keterangan pejabat yang berwenang menghukum yang bersangkutan, Pegawai Negeri Sipil yang dijatuhi hukuman disiplin dan atau orang lain yang dianggap perlu.
- g. Atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat atau mengubah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum. Penguatan atau perubahan hukuman disiplin itu, di tetapkan dengan surat keputusan atasan pejabat yang berwenang menghukum.
- h. Terhadap keputusan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam huruf (g) tidak dapat diajukan keberatan.

- a. Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pembina ruang IV/a ke bawah yang dijatuhi hukuman disiplin :
 - 1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil.
 - 2) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan keberatan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian melalui saluran hierarki apabila menurut pendapat hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya tidak atau kurang setimpal, atau pelanggaran disiplin itu tidak atau kurang benar.
- b. Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari tidak dipertimbangkan (kadaluarsa).
- c. Keberatan tersebut diajukan secara tertulis, dalam surat keberatan itu harus dimuat alasan-alasan dari keberatan itu secara lengkap.
- d. Setiap pejabat yang menerima surat keberatan atas hukuman disiplin, wajib menyampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian melalui saluran hirarki dalam jangka waktu 3 (tiga) hari kerja terhitung mulai ia menerima keberatan itu.
- e. Pejabat yang berwenang menghukum yang menerima surat keberatan atas keputusan hukuman disiplin yang dijatuhkannya, wajib membuat tanggapan tertulis atas keberatan itu. Kemudian tanggapan tersebut, surat keberatan, berita acara pemeriksaan, dan keputusan hukuman disiplin harus disampaikan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian

dalam jangka waktu 3 (tiga) hari terhitung mulai tanggal ia menerima surat keberatan.

- f. Badan Pertimbangan Kepegawaian wajib melakukan pemeriksaan serta mempertimbangkan dengan seksama keberatan yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dan tanggapan yang diberikan oleh pejabat yang berwenang menghukum, serta mengambil keputusan atas keberatan itu dalam waktu yang sesingkat mungkin.
- g. Keputusan yang diambil oleh Badan Pertimbangan Kepegawaian, adalah mengikat dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang bersangkutan, baik Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan keberatan ataupun oleh pejabat yang berwenang menghukum