

## ASPEK YURIDIS PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PNS YANG BERIMPLIKASI PADA PEMBERHENTIAN GAJI PNS



*www.style.tribunnews.com*

### I. PENDAHULUAN

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN), pegawai aparatur sipil negara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.<sup>1</sup> PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan, sedangkan PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.<sup>2</sup>

Untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme pemerintah menyelenggarakan manajemen ASN, yang terdiri dari manajemen terhadap PNS dan manajemen terhadap PPPK yang penyelenggaraannya dilakukan berdasarkan sistem merit.<sup>3</sup> Manajemen PNS meliputi penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua serta perlindungan.<sup>4</sup> Adapun manajemen PNS terkait kedisiplinan secara khusus diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (PP Disiplin PNS) yang berlaku bagi seluruh PNS baik di level pusat maupun daerah. PP Disiplin ini dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral.

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 1 angka 2.

<sup>2</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka 3 dan Pasal 1 angka 4.

<sup>3</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka 5 dan Pasal 51 dan Pasal 52.

<sup>4</sup> *Ibid*, Pasal 55 ayat (1).

PP Disiplin PNS diharapkan mampu menjadi pedoman dalam penegakan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan prestasi kerja.<sup>5</sup>

Secara umum, PP Disiplin PNS memuat aturan tentang kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Hukuman disiplin PNS dijatuhkan apabila PNS tidak menaati kewajiban dan/atau larangan PNS sebagaimana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4 PP Disiplin PNS.<sup>6</sup> Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.<sup>7</sup>

Hukuman disiplin PNS terdiri dari berbagai tingkatan, yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Masing-masing tingkatan hukuman disiplin memiliki jenis hukuman yang berbeda, untuk tingkat hukuman disiplin ringan jenis hukumannya terdiri dari teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis. Sedangkan untuk tingkat hukuman disiplin sedang terdiri dari penundaan kenaikan gaji berkala selama satu tahun, penundaan kenaikan pangkat selama satu tahun dan penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama satu tahun. Untuk tingkat hukuman disiplin berat terdiri dari penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama tiga tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.<sup>8</sup>

Selain memiliki kewajiban, sesuai dengan ketentuan UU ASN, PNS juga memiliki hak yang terdiri dari:

1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
2. Cuti;
3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
4. Perlindungan; dan
5. Pengembangan kompetensi.<sup>9</sup>

Hak-hak PNS tersebut merupakan hak yang dijamin oleh undang-undang. Namun demikian, hak-hak PNS tersebut dapat dicabut atau ditunda apabila PNS melakukan tindakan-tindakan indisipliner sebagaimana diatur dalam PP Disiplin PNS.

---

<sup>5</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bagian Penjelasan Umum alinea ke-3.

<sup>6</sup> *Ibid*, Pasal 5.

<sup>7</sup> *Ibid*, bagian Penjelasan Umum alinea ke-4.

<sup>8</sup> *Ibid*, Pasal 7.

<sup>9</sup> Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 21.

Tulisan hukum ini akan membahas mengenai penjatuhan hukuman disiplin PNS yang berimplikasi pada pemberhentian gaji PNS. Seluruh uraian dalam tulisan hukum ini mendasarkan pada peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan
3. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.

## **II. PERMASALAHAN**

Berdasarkan uraian diatas maka hal yang menjadi pokok permasalahan dalam tulisan hukum ini adalah:

1. Bagaimanakah bentuk penjatuhan hukuman disiplin yang berimplikasi pada pemberhentian gaji PNS?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang dapat dilakukan PNS terhadap penjatuhan hukuman disiplin yang berimplikasi pada pemberhentian gaji PNS?

## **III. PEMBAHASAN**

### **1. Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS yang Berimplikasi pada Pemberhentian Gaji PNS**

Tindakan indisipliner merupakan tindakan atau perbuatan tidak patuh terhadap peraturan yang berupa pelanggaran terhadap disiplin kerja. Dalam lingkup PNS, pengaturan mengenai disiplin kerja secara khusus diatur dalam PP Disiplin PNS. PP tersebut secara umum mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin. Hukuman disiplin merupakan hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.<sup>10</sup>

Dalam PP Disiplin PNS diatur mengenai jenis hukuman disiplin yang berdampak pada pemberhentian gaji PNS. Berdasarkan PP Disiplin PNS, pemberhentian gaji PNS merupakan implikasi hukum atas penjatuhan hukuman disiplin berat berupa:

- a. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
- b. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.<sup>11</sup>

Kondisi-kondisi yang dapat menyebabkan pemberhentian gaji PNS akibat penjatuhan hukuman disiplin berat akan diuraikan sebagai berikut.

---

<sup>10</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 1 angka 4.

<sup>11</sup> *Ibid*, Pasal 7.

No	Tidak Indisipliner	Bentuk Tidak Indisipliner
1	Pelanggaran terhadap kewajiban. (Pasal 10 PP Disiplin PNS)	<p>Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih, ataupun pelanggaran terhadap kewajiban lain sebagai berikut.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan UUD 1945, NKRI, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>b. Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>c. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>d. Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>e. Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>f. Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>g. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>h. Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>i. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25%;</li> <li>j. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> </ol>

No	Tindakan Indisipliner	Bentuk Tindakan Indisipliner
		<ul style="list-style-type: none"> <li>k. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li> <li>l. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.</li> </ul>
2	Pelanggaran terhadap larangan. (Pasal 13 PP Disiplin PNS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menyalahgunakan wewenang;</li> <li>b. Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;</li> <li>c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;</li> <li>d. Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;</li> <li>e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>g. Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;</li> <li>h. Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;</li> <li>i. Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li> <li>j. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;</li> <li>k. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden,</li> </ul>

No	Tidak Indisipliner	Bentuk Tidak Indisipliner
		<p>DPR, DPD, atau DPRD dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;</p> <p>l. Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye;</p> <p>m. Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye.</p>

Dalam PP Disiplin PNS, penjatuhan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS hanya dinyatakan secara tegas atas pelanggaran terhadap kewajiban yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih. Namun demikian hukuman disiplin tersebut tidak tertutup kemungkinan dijatuhkan terhadap pelanggaran kewajiban lain atau pelanggaran atas larangan yang diatur dalam PP Disiplin PNS sebagaimana telah diuraikan dalam tabel di atas.

Metode penghitungan dalam pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan mentaati jam kerja dilakukan secara kumulatif, yaitu dihitung sampai dengan akhir tahun berjalan.<sup>12</sup>

Terhadap segala bentuk dugaan pelanggaran disiplin oleh PNS, terlebih dahulu dilakukan pemanggilan untuk dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsung, dimana pemeriksaan tersebut dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.<sup>13</sup>

Untuk pelanggaran disiplin yang ancamannya adalah hukuman disiplin berat dapat dibentuk tim pemeriksa yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.<sup>14</sup> Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut PNS terbukti melakukan pelanggaran disiplin maka pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, yang ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.<sup>15</sup> Keputusan tersebut disampaikan secara tertutup oleh pejabat

<sup>12</sup> *Ibid*, Pasal 14.

<sup>13</sup> *Ibid*, Pasal 23 ayat (1) dan Pasal 24 ayat (1) dan (2).

<sup>14</sup> *Ibid*, Pasal 25.

<sup>15</sup> *Ibid*, Pasal 31 ayat (1).

yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan, serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.<sup>16</sup> Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan tersebut dikirimkan kepada yang bersangkutan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.<sup>17</sup>

Adapun pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin berbeda, tergantung pada tingkatan jenis hukuman dan jabatan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin. Adapun pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana diatur dalam PP Disiplin PNS adalah sebagai berikut.

- a. Presiden;
- b. Pejabat pembina kepegawaian pusat, dan pejabat dibawahnya yang terdiri dari:
  - 1) Pejabat struktural eselon I dan pejabat yang setara;
  - 2) Pejabat struktural eselon II dan pejabat yang setara;
  - 3) Pejabat struktural eselon II yang atasan langsungnya:
    - a) Pejabat pembina kepegawaian; dan
    - b) Pejabat struktural eselon I yang bukan pejabat pembina kepegawaian.
  - 4) Pejabat struktural eselon III dan pejabat yang setara;
  - 5) Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara;
  - 6) Pejabat struktural eselon V dan pejabat yang setara.
- c. Kepala Perwakilan Republik Indonesia;
- d. Pejabat pembina kepegawaian daerah provinsi, dan pejabat dibawahnya yang terdiri dari:
  - 1) Pejabat struktural eselon I;
  - 2) Pejabat struktural eselon II;
  - 3) Pejabat struktural eselon III;
  - 4) Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara;
  - 5) Pejabat struktural eselon V dan pejabat yang setara.
- e. Gubernur selaku wakil pemerintah;
- f. Pejabat pembina kepegawaian daerah kabupaten/kota, dan pejabat dibawahnya yang terdiri dari:
  - 1) Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota;
  - 2) Pejabat struktural eselon II;
  - 3) Pejabat struktural eselon III;
  - 4) Pejabat struktural eselon IV dan pejabat yang setara;
  - 5) Pejabat struktural eselon V dan pejabat yang setara.

---

<sup>16</sup> *Ibid*, Pasal 31 ayat (2).

<sup>17</sup> *Ibid*, Pasal 31 ayat (3) dan (4).

Terkait dengan waktu atau mulai berlakunya hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS dapat dijelaskan sebagai berikut.

No.	Pejabat yang Berwenang Menghukum	PNS yang Diduga Melakukan Pelanggaran Disiplin	Mulai Berlaku Hukuman Disiplin
1	Presiden	Jabatan struktural eselon I dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden.	Berlaku sejak tanggal keputusan ditetapkan.
2	Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat	<p>a. PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya;</p> <p>b. PNS yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e di lingkungannya;</p> <p>c. PNS yang menduduki jabatan struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya;</p> <p>d. PNS yang menduduki jabatan struktural eselon II di lingkungan instansi vertikal dan pejabat yang setara yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;</p> <p>e. PNS yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya;</p> <p>f. PNS yang menduduki jabatan struktural eselon III ke bawah, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah di lingkungannya;</p> <p>g. PNS yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang III/d</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apabila tidak diajukan banding admistratif maka mulai berlaku pada hari ke lima belas setelah hukuman disiplin diterima;</li> <li>• Apabila diajukan banding administratif maka mulai berlaku pada tanggal ditetapkannya keputusan banding administratif.</li> </ul>



No.	Pejabat yang Berwenang Menghukum	PNS yang Diduga Melakukan Pelanggaran Disiplin	Mulai Berlaku Hukuman Disiplin
		<p>ke bawah di lingkungannya;</p> <p>h. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah;</p> <p>i. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah;</p> <p>j. PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan structural eselon II ke bawah, jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah, dan jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah;</p> <p>k. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;</p> <p>l. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain atau badan internasional, atau tugas di luar negeri.</p>	
3	Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi	<p>a. PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya;</p> <p>b. PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e di lingkungannya;</p> <p>c. PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan struktural eselon II dan</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apabila tidak diajukan banding admistratif maka mulai berlaku pada hari ke lima belas setelah hukuman disiplin diterima;</li> <li>• Apabila diajukan banding administratif maka mulai berlaku</li> </ul>

No.	Pejabat yang Berwenang Menghukum	PNS yang Diduga Melakukan Pelanggaran Disiplin	Mulai Berlaku Hukuman Disiplin
		<p>fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya;</p> <p>d. PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya;</p> <p>e. PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan struktural eselon III ke bawah, fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah di lingkungannya;</p> <p>f. PNS Daerah Provinsi yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya;</p> <p>g. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah;</p> <p>h. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah;</p> <p>i. PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah, jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah, dan jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah;</p> <p>j. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;</p> <p>k. PNS yang dipekerjakan atau</p>	<p>pada tanggal ditetapkan keputusan banding administratif.</p>

No.	Pejabat yang Berwenang Menghukum	PNS yang Diduga Melakukan Pelanggaran Disiplin	Mulai Berlaku Hukuman Disiplin
		diperbantukan pada negara lain atau badan internasional, atau tugas di luar negeri.	
4	Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota	<p>a. PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan fungsional tertentu jenjang Utama di lingkungannya;</p> <p>b. PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e;</p> <p>c. PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia di lingkungannya;</p> <p>d. PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/c di lingkungannya;</p> <p>e. PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan struktural eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah di lingkungannya;</p> <p>f. PNS Daerah Kabupaten/Kota yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang III/d ke bawah di lingkungannya;</p> <p>g. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah;</p> <p>h. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apabila tidak diajukan banding admisitratif maka mulai berlaku pada hari ke lima belas setelah hukuman disiplin diterima;</li> <li>• Apabila diajukan banding administratif maka mulai berlaku pada tanggal ditetapkannya keputusan banding administratif.</li> </ul>

No.	Pejabat yang Berwenang Menghukum	PNS yang Diduga Melakukan Pelanggaran Disiplin	Mulai Berlaku Hukuman Disiplin
		<p>induknya yang menduduki jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah;</p> <p>i. PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan structural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah serta jabatan fungsional umum golongan IV/e ke bawah;</p> <p>j. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;</p> <p>k. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain atau badan internasional, atau tugas di luar negeri.</p>	
5	Gubernur selaku wakil pemerintah	PNS Daerah Kabupaten/Kota dan PNS Daerah Kabupaten/Kota yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Kabupaten/Kota lain dalam satu provinsi yang menduduki jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apabila tidak diajukan banding admistratif maka mulai berlaku pada hari ke lima belas setelah hukuman disiplin diterima;</li> <li>• Apabila diajukan banding administratif maka mulai berlaku pada tanggal ditetapkannya keputusan banding administratif.</li> </ul>

## 2. Upaya Hukum Terhadap Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS yang Berimplikasi pada Pemberhentian Gaji PNS

Terhadap penjatuhan hukuman disiplin terdapat upaya hukum untuk mengajukan keberatan atau banding, dalam PP Disiplin PNS upaya tersebut disebut upaya administratif, yaitu prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.<sup>18</sup>

Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.<sup>19</sup> Sedangkan banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.<sup>20</sup>

Namun demikian tidak semua hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, dapat dilakukan banding administratif. Dalam hal ini hukuman disiplin berat yang dijatuhkan oleh Presiden tidak dapat dilakukan banding administratif.<sup>21</sup>

Adapun hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, yang dapat dilakukan banding administratif adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, baik di tingkat pusat, provinsi, maupun kabupaten/kota, serta gubernur selaku wakil pemerintah.<sup>22</sup> Upaya banding administratif tersebut diajukan oleh PNS yang dijatuhi hukuman disiplin kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).<sup>23</sup>

Banding administratif diajukan secara tertulis kepada BAPEK paling lama 14 (empat belas) hari terhitung setelah surat keputusan hukuman disiplin diterima, dan tembusannya disampaikan kepada pejabat pembina kepegawaian atau gubernur selaku wakil pemerintah dengan memuat alasan dan/atau bukti sanggahan.<sup>24</sup> BAPEK wajib memeriksa dan mengambil keputusan dalam waktu paling lama 180 (seratus delapan puluh hari) sejak diterimanya banding administratif melalui sidang BAPEK.<sup>25</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka 6.

<sup>19</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka 7.

<sup>20</sup> *Ibid*, Pasal 1 angka 8.

<sup>21</sup> *Ibid*, Pasal 33 huruf a.

<sup>22</sup> *Ibid*, Pasal 34 ayat (2).

<sup>23</sup> *Ibid*, Pasal 38 ayat (1).

<sup>24</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian, Pasal 7.

<sup>25</sup> *Ibid*, Pasal 9.

Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin mengajukan banding administratif, maka gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas.<sup>26</sup> Apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak mengajukan banding administratif, maka pembayaran gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke-15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.<sup>27</sup> Adapun penentuan dapat atau tidaknya PNS yang dijatuhi hukuman disiplin melaksanakan tugasnya, menjadi kewenangan dari Pejabat Pembina Kepegawaian dengan mempertimbangkan dampak terhadap lingkungan kerja.<sup>28</sup>

#### IV. PENUTUP

1. Penjatuhan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS berimplikasi pada pemberhentian gaji PNS.
2. Terhadap penjatuhan hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, dapat dilakukan upaya banding administratif kepada BAPEK. Selama proses banding administratif, gaji PNS yang bersangkutan tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas. Apabila PNS yang bersangkutan tidak mengajukan banding administratif, maka pembayaran gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke-15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

---

<sup>26</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pasal 39 ayat (1) huruf a.

<sup>27</sup> *Ibid*, Pasal 39 ayat (1) huruf b.

<sup>28</sup> *Ibid*, Pasal 39 ayat (2).

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Peraturan Perundang-undangan:**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian.

### **Penulis:**

Tim Unit Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum BPK Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan.

### ***Disclaimer:***

Seluruh informasi yang disediakan dalam Tulisan Hukum adalah bersifat umum dan disediakan untuk tujuan pemberian informasi hukum semata dan bukan merupakan pendapat instansi.