



BUPATI CIAMIS
PROVINSI JAWA BARAT
PERATURAN BUPATI CIAMIS
NOMOR : 26 TAHUN 2016
LAMPIRAN : 1 (satu)

TENTANG

METODE PENILAIAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN
DALAM RANGKA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI CIAMIS,

- Menimbang :
- a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin;
 - b. bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, belum mengatur secara jelas tolak ukur yang dapat digunakan dalam menilai dampak bagi Unit Kerja, Instansi dan Pemerintah/Negara akibat pelanggaran yang dilakukan terhadap kewajiban dan larangan PNS;
 - c. bahwa pejabat yang berwenang/pejabat pemeriksa/atasan langsung tidak memiliki standar yang jelas dan objektif dalam menentukan jenis hukuman disiplin yang akan diberikan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin sehingga sanksi yang diberikan dengan bobot pelanggaran disiplin yang dilakukan, maka perlu adanya metode penilaian jenis hukuman disiplin yang diharapkan dapat berimplikasi terhadap pembinaan disiplin yang optimal dan terlaksananya program reformasi birokrasi;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a sampai c, perlu menetapkan Peraturan Bupati Ciamis tentang Metode Penilaian Jenis Hukuman Disiplin dalam rangka Penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
- Mengingat
1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Barat;

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah;
6. Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian;
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah
13. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Ciamis sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 15 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Ciamis;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 14 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG METODE PENILAIAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN DALAM RANGKA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
2. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.
5. Pejabat Pemeriksa adalah atasan langsung dan/atau Tim Pemeriksa yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau Pejabat lain yang ditunjuk.
6. Metode Penilaian Jenis Hukuman Disiplin adalah metode untuk memberikan penilaian tingkat dan jenis hukuman disiplin dengan menggunakan angka (*scoring*) yang akan dijatuhkan terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.
7. Unit Kerja adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Ciamis.
8. Instansi adalah Pemerintah Kabupaten Ciamis.

Pasal 2

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis diberikan setelah Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin terbukti bersalah dalam pemeriksaan sebagaimana diatur dalam Peraturan Perundang-undangan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Dalam hal pelanggaran disiplin menimbulkan dampak negatif, penilaian jenis hukuman disiplin mempertimbangkan dampak negatif terhadap:
 - a. Unit Kerja;
 - b. Instansi; atau
 - c. Pemerintah dan/atau Negara.
- (3) Pelanggaran disiplin yang berdampak negatif terhadap Unit Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, merupakan pelanggaran yang memenuhi salah satu atau lebih unsur sebagai berikut:

- a. pencemaran nama baik/citra terhadap Unit Kerja yang terungkap melalui pengaduan;
 - b. menurunnya semangat/motivasi kerja sehingga mengganggu kinerja Unit Kerja;
 - c. menimbulkan budaya kerja yang negatif apabila dilakukan oleh perseorangan dan di lingkungan Unit Kerja yang bersangkutan;
 - d. pelayanan terganggu yang tidak berdampak terhadap kinerja Unit Kerja
 - e. menimbulkan ketakutan/rasa malu bagi Pegawai dan kebencian pihak lain dalam Unit Kerja yang bersangkutan; dan/atau
 - f. tidak tercapainya kinerja/target unit kerja, apabila kinerja/target hanya terkait Unit Kerja.
- (4) Pelanggaran disiplin yang berdampak negatif terhadap Instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, merupakan pelanggaran yang memenuhi salah satu atau lebih unsur sebagai berikut:
- a. pencemaran nama baik/citra Instansi yang terungkap melalui media massa;
 - b. fokus perhatian dalam Instansi.
 - c. membahayakan pihak lain di dalam dan/atau di luar Instansi;
 - d. merusak lingkungan/kesehatan/keamanan masyarakat mencakup wilayah kabupaten.
- (5) Pelanggaran disiplin yang berdampak negatif terhadap Pemerintah dan/atau Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan pelanggaran yang memenuhi salah satu atau lebih unsur sebagai berikut:
- a. menimbulkan potensi kerugian Negara dan potensi hilangnya pendapatan negara;
 - b. fokus perhatian provinsi/negara;
 - c. memberikan keuntungan pelanggar atau pihak ketiga;
 - d. membahayakan keamanan negara; dan/atau
 - e. merusak lingkungan/kesehatan/keamanan masyarakat mencakup wilayah provinsi.

Pasal 3

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

(4) Lampiran Peraturan Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah.

Ditetapkan di Ciamis

pada tanggal 22 Juni 2016

BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

H. IING SYAM ARIFIN

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 22 Juni 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

H. HERDIAT S.

BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2016 NOMOR 26

METODE PENILAIAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN DALAM RANGKA
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan ketentuan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diantaranya dinyatakan bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS, Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS dan melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin serta PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah memberikan relasi antara jenis pelanggaran dengan tingkat hukuman disiplinnya. Meskipun untuk pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja relasi yang dibangun telah sampai antara jenis pelanggaran dengan jenis hukuman disiplinnya, namun secara umum belum diatur relasi antara jenis pelanggaran dan jenis hukuman disiplinnya.

Penggunaan metode penilaian jenis hukuman disiplin dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis maka dapat dibangun relasi antara jenis pelanggaran dengan jenis hukuman disiplinnya. Hal ini agar di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis tidak terdapat kesenjangan dalam menentukan jenis hukuman disiplin terhadap jenis pelanggaran yang serupa sehingga dapat mengurangi subyektifitas dan dapat diterima oleh rasa keadilan yang diharapkan semua pihak dengan berlandaskan pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

B. RUANG LINGKUP

Peraturan Bupati ini mengatur penggunaan Metode Penilaian Jenis Hukuman Disiplin (MPJHD) dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis.

C. TUJUAN

Metode Penilaian Jenis Hukuman Disiplin bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Pejabat yang berwenang menghukum, atasan langsung, dan/atau Tim Pemeriksa dalam rangka penjatuhan hukuman disiplin yang setimpal dengan kesalahan Pegawai atas penyalahgunaan wewenang atau pelanggaran ketentuan yang berlaku.

D. DEFINISI

1. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. Nilai Pokok adalah nilai batas sebelum memasuki Rentang Nilai Tingkat Hukuman Disiplin tertentu.
3. Nilai Tambahan adalah nilai yang ditentukan oleh faktor-faktor yang terdapat dalam jenis pelanggaran sesuai dengan karakteristiknya.
4. Nilai Akhir adalah hasil penjumlahan Nilai Pokok dengan Nilai Tambahan.

II. HUKUMAN DISIPLIN

A. TINGKAT DAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

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

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

10.	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS	Berat-4
11.	Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS	Berat-5

B. PEMERIKSAAN

1. Pemeriksaan dilakukan dalam rangka membuktikan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai.
2. Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan oleh Pejabat Pemeriksa.
3. Pejabat Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada angka 2 merupakan atasan langsung dan/atau Tim Pemeriksa.
4. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada angka 3 dibentuk oleh Bupati, yang terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian, atau pejabat lain yang ditunjuk.

III. PENETAPAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

A. METODE PENENTUAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

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

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

Langkah-langkah dalam penerapan MPJHD adalah sebagai berikut:

1. Menentukan Jenis Pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai;
2. Memilih Tingkat Hukuman Disiplin yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai tersebut dengan memperhatikan latar belakang serta dampak negatifnya atau langsung klasifikasinya yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, atau hukuman disiplin berat;
3. Menghitung Nilai Akhir dengan cara menambahkan Nilai Pokok dengan Nilai Tambahan;
4. Mengkonversi Nilai Akhir menjadi Grade, dengan memperhatikan Rentang Nilai tempat Nilai Akhir tersebut berada;

5. Menetapkan Jenis Hukuman Disiplin yang sesuai dengan Grade yang dihasilkan.

B. PENGHITUNGAN NILAI POKOK DAN NILAI TAMBAHAN :

1. Nilai Pokok

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

Dengan demikian, maka:

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

2. Nilai Tambahan

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

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

Berdasarkan faktor pembobotan tetap, faktor pembobotan utama, dan faktor pembobotan tambahan tersebut, maka Jenis Pelanggaran yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dikelompokkan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu:

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

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

- a. Banyaknya jenis pelanggaran, dengan pilihan kondisi:
 - 1) Hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%)
 - 2) Terdapat 2 butir yang dilanggar (bobot 50%)
 - 3) Terdapat 3 butir yang dilanggar (bobot 75%)
 - 4) Lebih dari 3 butir yang dilanggar (bobot 100%)
- b. Frekuensi pelanggaran yang sama, dengan pilihan kondisi:
 - 1) Hanya 1 kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 25%)
 - 2) 2 (dua) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 50%)
 - 3) 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 75%)
 - 4) Lebih dari 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 100%)
- c. Latar belakang dilakukannya pelanggaran, dengan pilihan kondisi:
 - 1) Terancam (bobot 0%)
 - 2) Ketidaksengajaan (bobot 25%)
 - 3) Terpaksa (bobot 50%)
 - 4) Terbujuk yang dilakukan dengan sadar (bobot 75%)
 - 5) Berinisiatif melakukan (bobot 100%)

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

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

- a. Faktor pembobotan utama, yang terdiri dari:
 - 1) Banyaknya jenis pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok I;
 - 2) Frekuensi pelanggaran yang sama, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok I;
 - 3) Latar belakang dilakukannya pelanggaran, dengan pilihan kondisi sama seperti pada kelompok I.

b. Faktor pembobotan tambahan, yang terdiri dari:

1) Jumlah kerugian negara, dengan pilihan kondisi:

- a) Tidak Terdapat Kerugian Negara (bobot 0%)
- b) **Rp50 juta (bobot 25%)**
- c) **Rp50 juta < KN Rp100 juta (bobot 50%)**
- d) **Rp100 juta < KN Rp1 miliar (bobot 75%)**
- e) Lebih dari Rp1 miliar (bobot 100%)

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

- a) 0 (bobot 0%)
- b) Menerima sampai dengan Rp10 juta (bobot 25%)
- c) **Rp10 juta < UYDSTS/BMHYD Rp50 juta (bobot 50%)**
- d) **Rp50 juta < UYDSTS/BMHYD Rp1 miliar (bobot 75%)**
- e) Lebih dari Rp1 miliar (bobot 100%)

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

3. Nilai Akhir

Formula Nilai Akhir:

Nilai Akhir = Nilai Pokok + Nilai Tambahan
--

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

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

Tabel-3 Daftar <i>Grade</i>			
No.	Kategori Hukuman Disiplin	<i>Grade</i>	Rentang Nilai
1.	Ringan-1	<i>Grade</i> 01	$0 < x < 10$
2.	Ringan-2	<i>Grade</i> 02	$10 < x < 20$
3.	Ringan-3	<i>Grade</i> 03	$20 < x < 30$
4.	Sedang-1	<i>Grade</i> 04	$30 < x < 40$
5.	Sedang-2	<i>Grade</i> 05	$40 < x < 50$

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

C. PENENTUAN NILAI TAMBAHAN

Penentuan Nilai Tambahan dilakukan dengan menggunakan penghitungan *scoring* Nilai Tambahan.

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

1. Tingkat Hukuman Disiplin Ringan atau Sedang

Formula Nilai Tambahan :

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

Untuk Kelompok I:

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

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

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

Untuk Kelompok II:

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

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

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

2. Tingkat Hukuman Disiplin Berat

Formula Nilai Tambah :

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

Untuk Kelompok I:

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

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

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

Untuk Kelompok II:

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

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

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

Matriks Nilai Faktor

Untuk memudahkan, Nilai Faktor dapat digambarkan dalam suatu matriks sebagaimana Tabel-5 Matriks Nilai Faktor.

	Tingkat Hukuman Disiplin	
Kelompok	Tingkat Ringan/Sedang	Tingkat Berat
I	10	16,67
II	6	10

3. Contoh Kasus

Contoh Kasus Kelompok I

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

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

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

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

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

1. Banyaknya jenis pelanggaran : hanya 1 butir yang dilanggar (bobot 25%);

2. Frekuensi pelanggaran yang sama : lebih dari 3 (tiga) kali melanggar pada pelanggaran yang sama (bobot 100%); dan

3. Latar belakang melakukan pelanggaran : berinisiatif melakukan (bobot 100%).

b) Nilai Tambahan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Nilai Tambahan

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

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

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

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

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

Contoh Kasus Kelompok II

a) Pegawai C telah melakukan pelanggaran yaitu tidak bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 3 Angka 9 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut

berdampak kepada instansi. Pegawai G baru pertama kali melakukan pelanggaran yang sama dan hanya satu pelanggaran yang telah dilakukan serta tidak dapat dibuktikan adanya kesengajaan. Terdapat kerugian Negara senilai Rp10 juta. Yang bersangkutan tidak terbukti menerima uang secara tidak sah.

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

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

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

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

2) Nilai Tambahannya

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

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

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

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

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

- b) Pegawai D telah melakukan pelanggaran yaitu menyalahgunakan wewenang. Setelah melalui pemeriksaan telah dibuktikan benar demikian keadaannya dan melanggar Pasal 4 Angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010. Pelanggaran tersebut diancam dengan tingkat hukuman disiplin berat. Pegawai D telah 6 (enam) kali melakukan pelanggaran yang sama meski hanya satu jenis pelanggaran yang telah dilakukan serta dilakukan dengan latar belakang melakukan pelanggaran berupa Berinisiatif Melakukan.

Kerugian Negara lebih dari Rp1 miliar. Selain itu yang bersangkutan terbukti menerima uang yang tidak sah sebesar Rp200 juta.

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

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

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

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

2) Nilai Tambahannya

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

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

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

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

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

IV. HAL KHUSUS

A. Pelanggaran terhadap ketentuan masuk kerja

Pelanggaran terhadap ketentuan masuk kerja berdasarkan penilaian sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

B. Kondisi Tidak Memungkinkan

Bila Pegawai yang bersangkutan memiliki kondisi yang tidak memungkinkan dijatuhkan hukuman disiplin berdasarkan hasil MPJHD, misalnya seseorang yang tidak memiliki jabatan mendapat hukuman disiplin Pembebasan dari Jabatan, maka jenis hukuman disiplin yang dapat diimplementasikan diusulkan oleh Pejabat Pemeriksa.

C. Pelanggaran Tindak Pidana

Pelanggaran tindak pidana dikenakan tindakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

V. PENUTUP

Demikian Metode Penentuan Penjatuhan Jenis Hukuman Disiplin ini ditetapkan sebagai pedoman bagi Pejabat Pemeriksa atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dalam menentukan jenis hukuman disiplin atas pelanggaran yang dilakukan Pegawai. Bagi Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dikenakan hukuman disiplin setimpal dan sesuai dengan jenis pelanggaran yang dilakukan, sehingga dapat memenuhi rasa keadilan.

BUPATI CIAMIS,

Cap/ttd

H. IING SYAM ARIFIN

Diundangkan di Ciamis
pada tanggal 22 Juni 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN CIAMIS,

Cap/ttd

H. HERDIAT S.

BERITA DAERAH KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2016 NOMOR 26