



BUPATI MERANGIN

PROVINSI JAMBI

PERATURAN BUPATI MERANGIN
NOMOR 113 TAHUN 2022

TENTANG

TATACARA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI JAJARAN PEMERINTAH KABUPATEN MERANGIN
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI MERANGIN,

- Menimbang : a. bahwa penjatuhan hukuman disiplin dan sanksi administratif bagi pegawai negeri sipil merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembinaan pegawai negeri sipil untuk menegakkan nilai-nilai kepatuhan, loyalitas, dedikasi, dan keadilan dalam upaya menciptakan pegawai negeri sipil yang profesional, akuntabel, sinergi, transparan, dan inovatif, sehingga terwujud produktifitas dan kinerja pegawai negeri sipil yang tinggi sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil;
- b. bahwa untuk menjamin pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan asas akuntabilitas, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Tatacara Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Jajaran Pemerintah Kabupaten Merangin, sebagai Pedoman Teknis dalam Penjatuhan Hukuman Disiplin;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Tatacara Penjatuhan Hukuman Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Merangin;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Sarolangun Bangko dan Daerah Tingkat II Tanjung Jabung (Lembaran Negara Republik Indonesia 1965 Nomor 50, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2755);

2. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
6. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 128, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4440);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037, sebagaimana

telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
15. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 08 Tahun 1996 tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja Di Lingkungan Lembaga Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 11 Tahun 2020 tentang Pakaian Dinas Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
17. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
18. Peraturan Daerah Kabupaten Merangin Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2016 Nomor 10);
19. Peraturan Bupati Merangin Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat dan Badan Daerah (Berita Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2016 Nomor 39), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Merangin Nomor 26 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Merangin Nomor 39 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat dan Badan Daerah (Berita Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2018 Nomor 26);

20. Peraturan Bupati Merangin Nomor 62 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Merangin (Berita Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2018 Nomor 62);
21. Peraturan Bupati Merangin Nomor 67 Tahun 2022 tentang Ketentuan Hari Kerja, Jam Kerja, dan Penerapan Sistem Absensi Pegawai Online Bagi Pegawai Negeri Sipil di Jajaran Pemerintah Kabupaten Merangin (Berita Daerah Kabupaten Merangin Tahun 2022 Nomor 67);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG TATACARA PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI PEMERINTAH KABUPATEN MERANGIN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Merangin.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Merangin.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Merangin.
6. Sekretaris DPRD adalah Sekretaris DPRD Kabupaten Merangin.
7. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah yang selanjutnya disingkat dengan BKPSDMD adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Merangin.
8. Organisasi Perangkat Daerah adalah organisasi/lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan Pemerintahan yang terdiri atas Sekretaris Daerah, Sekretaris DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Satuan Polisi Pamong Praja, Ruma Sakit Umum Daerah, Kecamatan dan Kelurahan sesuai dengan kebutuhan daerah.
9. Dinas adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah.

10. Lembaga Teknis Daerah terdiri dari Inspektorat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, dan Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
11. Kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten /kota yang dipimpin oleh camat.
12. Unit Pelaksana Teknis Dinas yang selanjutnya disingkat dengan UPTD adalah unsur pelaksana teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang tertentu, dipimpin oleh seorang Kepala yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.
13. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Badan, Satuan Polisi Pamong Praja, Rumah Sakit Umum Daerah, Kecamatan dan Kelurahan.
14. Pakaian Dinas adalah pakaian dinas lengkap atribut sehari-hari yang dipakai oleh Pegawai Negeri Sipil di jajaran Pemerintah Kabupaten Merangin.
15. Jam Kerja adalah waktu yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan oleh Pegawai Negeri Sipil di jajaran Pemerintah Kabupaten Merangin.
16. Hari Kerja adalah hari yang ditentukan untuk melakukan pekerjaan oleh Pegawai Negeri Sipil di jajaran Pemerintah Kabupaten Merangin.
17. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun diluar jam kerja.
18. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil.
19. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
20. 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.
21. 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 perberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.
22. Sanksi administratif adalah tindakan yang diberikan kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan selain peraturan mengenai disiplin PNS.

23. Tim Pemeriksa adalah tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang membentuk Tim Pemeriksa dengan surat perintah untuk melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dengan ancaman hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau berat.
24. Proses penjatuhan hukuman disiplin adalah rangkaian kegiatan mulai dari pemanggilan sampai dengan keputusan penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan.
25. Badan Pertimbangan Kepegawaian yang selanjunya disebut BAPEK adalah lembaga yang menangani Banding Administratif sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran disiplin.
26. Pejabat yang berwenang menghukum adalah pejabat yang memiliki kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin.
27. Atasan langsung adalah pejabat atasan dari Pegawai Negeri Sipil yang diperiksa.

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai pedoman teknis bagi pejabat dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan penjatuhan hukuman disiplin PNS.

Pasal 3

Pembentukan Peraturan Bupati ini bertujuan untuk:

- a. meningkatkan disiplin PNS;
- b. menjamin ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas pokok dan fungsi PNS;
- c. meningkatkan kinerja dan kualitas PNS; dan
- d. meningkatkan tanggung jawab PNS.

Pasal 4

Ruang lingkup pengaturan Peraturan Bupati ini meliputi:

- a. kewajiban dan larangan PNS;
- b. jenis hukuman disiplin;
- c. pejabat yang berwenang menghukum;
- d. tatacara pemanggilan, pemeriksaan, penjatuhan, dan penyampaian keputusan hukuman disiplin;
- e. berlakunya keputusan hukuman disiplin, hapusnya kewajiban menjalani hukuman disiplin, hak-hak kepegawaian; dan
- f. pendokumentasian hukuman disiplin;

BAB II

KEWAJIBAN DAN LARANGAN PNS

Pasal 5

(1) PNS wajib:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan, dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

(2) Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS wajib:

- a. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;
- b. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
- d. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- e. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- f. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- g. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- h. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- i. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

PNS dilarang :

- a. menyalahgunakan wewenang;

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

BAB III

HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 7

- (1) PNS yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dijatuhi hukuman disiplin.
- (2) Setiap pelanggaran disiplin oleh PNS yang berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS baik dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (3) Contoh Kasus Pelanggaran yang terjadi di dalam maupun diluar jam kerja yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran-Angka 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Kedua

Tingkat/Jenis Hukuman Disiplin

Paragraf 1

Umum

Pasal 8

- (1) Tingkat hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) terdiri atas:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang, dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:
 - a. teguran lisan
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:
 - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

Paragraf 2

Hukuman Disiplin Ringan

Pasal 9

- (1) Hukuman disiplin ringan dijatuhkan kepada PNS yang:
 - (a) melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja yang berupa :
 - 1. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 - 2. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 3. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 - 4. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan;
 - 5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - 6. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 - (b) tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja:
 - 1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
 - 2. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
 - 3. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi.
 - (c) tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati jam kerja, yang berdampak pada Unit Kerja, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - 1. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran lisan;

2. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa teguran tertulis; dan
 3. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 7 (tujuh) sampai 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1(satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (2) Contoh pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c tercantum dalam Lampiran-Angka 2 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Hukuman disiplin ringan dijatuahkan kepada PNS yang melanggar larangan yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja yang berupa:
- a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 - b. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
 - c. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan; dan
 - d. menghalangi berjalannya tugas kedinasan.

Paragraf 3

Hukuman Disiplin Sedang

Pasal 10

- (1) Hukuman disiplin sedang dijauhkan kepada PNS yang :
- a. melanggar kewajiban menjaga persatuan dan kesatuan bangsa yang memiliki dampak negatif pada Unit Kerja dan/atau instansi PNS yang bersangkutan;
 - b. melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada instansi PNS yang bersangkutan yang berupa:
 1. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 2. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 4. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
 5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

6. bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
 - c. tidak memenuhi ketentuan:
 1. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS tanpa alasan yang sah;
 2. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan tanpa alasan yang sah; dan
 3. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi pejabat administrator dan pejabat fungsional.
 - d. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada instansi yang bersangkutan:
 1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
 2. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
 3. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya; dan
 4. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 3 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
 - e. tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 2. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;
 3. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan;
- (2) Contoh Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e tercantum dalam Lampiran-Angka 4 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (3) Hukuman disiplin sedang dijatuhan kepada PNS yang melanggar ketentuan larangan:
- a. yang memiliki dampak negatif pada instansi yang bersangkutan yang berupa:
 1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
 2. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
 3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
 4. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
 5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
 - b. melakukan pungutan di luar ketentuan yang memiliki dampak negatif pada unit kerja dan/atau instansi yang bersangkutan; dan
 - c. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS.

Paragraf 4

Hukuman Disiplin Berat

Pasal 11

- (1) Hukuman disiplin berat dijatuhan kepada PNS yang:
- a. melanggar kewajiban setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, yang memiliki dampak negatif pada unit kerja, instansi, dan/atau negara.
 - b. melanggar kewajiban yang memiliki dampak negatif pada negara yang berupa:
 1. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 2. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
 3. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 4. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 5. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan;

6. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS; dan
 7. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- c. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki dampak negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
 1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan; dan
 2. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
 - d. tidak memenuhi ketentuan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya.
 - e. tidak memenuhi ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dengan ketentuan sebagai berikut:
 1. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.
 2. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 25 (dua puluh lima) sampai 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 1 (dua belas) bulan;
 3. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
 4. PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri;
 - f. tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Contoh pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e tercantum dalam Lampiran-Angka 5 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (3) Contoh kasus tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f tercantum dalam Lampiran-Angka 6 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Hukuman disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan yang berupa:
- a. menyalahgunakan wewenang;
 - b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/ atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
 - c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/ atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
 - d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
 - e. yang memiliki dampak negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
 1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang• barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah; dan
 2. melakukan pungutan di luar ketentuan.
 - f. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
 - g. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
 - h. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 1. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 2. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 3. membuat keputusan dan/ atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 4. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan Unit Kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau
 5. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Pasal 12

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

Pasal 13

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan yaitu mulai bulan januari sampai dengan bulan desember dalam tahun yang bersangkutan.
- (2) Penjatuhan hukuman disiplin ditingkatkan menjadi lebih berat dari hukuman disiplin yang telah dijatuahkan sebelumnya, apabila jumlah tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah telah mencapai jumlah yang telah ditentukan.

BAB IV PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM

Pasal 14

- (1) Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 sampai dengan Pasal 8 dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang disiplin PNS.
- (2) Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Pejabat Pembina Kepegawaian;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau Pejabat lain yang setara II;
 - c. Pejabat Administrator atau Pejabat lain yang setara; dan
 - d. Pejabat Pengawas atau Pejabat lain yang setara.

Pasal 15

Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah Kabupaten menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi:

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin sebagai berikut :
 - a. jenis hukuman disiplin ringan sebagai berikut :

- 1). teguran lisan;
 - 2). teguran tertulis; dan
 - 3). pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. jenis hukuman disiplin sedang sebagai berikut :
- 1). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - 2). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - 3). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- c. jenis hukuman disiplin berat sebagai berikut :
- 1). penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - 2). pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan
 - 3). pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
 - 4). pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.
- (2) Pejabat Fungsional jenjang ahli utama untuk jenis hukuman disiplin, dengan jenis hukuman disiplin sebagai berikut :
- a. jenis hukuman disiplin ringan sebagai berikut :
- 1). teguran lisan;
 - 2). teguran tertulis; dan
 - 3). pernyataan tidak puas secara tertulis
- b. jenis hukuman disiplin sedang sebagai berikut :
- 1). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - 2). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - 3). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- c. jenis hukuman disiplin berat sebagai berikut :
- 1). penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - 2). Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (duapuluhan lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
 - 3). pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan
 - 2). Pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (duapuluhan lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan

3). pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan

(3) Pejabat Administrator ke bawah di lingkungannya, dengan jenis hukuman disiplin sebagai berikut :

- a. jenis hukuman disiplin sedang sebagai berikut :
 - 1). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - 2). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - 3). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- b. jenis hukuman disiplin berat sebagai berikut :
 - 1). penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - 2). pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan
 - 3). pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
 - 4). pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

(4) Pejabat Fungsional selain pejabat fungsional jenjang ahli utama di lingkungannya untuk jenis hukuman disiplin berat sebagai berikut :

- 1). penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- 2). pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, dan
- 3). pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
- 4). pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

Pasal 16

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pemerintah Kabupaten, berwenang menjatuhkan hukuman disiplin bagi:

- (1) PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya untuk jenis hukuman disiplin ringan, yaitu sebagai berikut :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis

- (2) PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya untuk jenis hukuman disiplin sedang, sebagai berikut :
- a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (3) Pejabat Fungsional di lingkungannya untuk :
- a. jenis hukuman disiplin ringan, sebagai berikut :
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis
 - b. jenis hukuman disiplin sedang, sebagai berikut :
 1. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 2. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 3. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Pasal 17

- (1) Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pemerintah Kabupaten, berwenang menjatuhkan hukuman disiplin bagi:
- a). PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang ahli muda untuk jenis hukuman disiplin ringan, yaitu sebagai berikut :
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis
 - b). PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang ahli pertama untuk jenis hukuman disiplin sedang, sebagai berikut :
 1. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 2. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 3. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

- (2) Dalam hal tidak terdapat jabatan administrator pada Unit Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten, Pejabat Fungsional jenjang ahli madya tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (1) huruf a.
- (3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 18

- (1) Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pemerintah Kabupaten, berwenang menjatuhkan hukuman disiplin bagi :
 - a. PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat dibawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang ahli pertama untuk jenis hukuman disiplin ringan, sebagai berikut :
 - 1). teguran lisan;
 - 2). teguran tertulis; dan
 - 3). pernyataan tidak puas secara tertulis
 - b. PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat dibawahnya untuk jenis hukuman disiplin :
 - (a) jenis hukuman disiplin ringan, sebagai berikut :
 - 1). teguran lisan;
 - 2). teguran tertulis; dan
 - 3). pernyataan tidak puas secara tertulis
 - (b) jenis hukuman disiplin sedang, sebagai berikut :
 - 1). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - 2). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau
 - 3). pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Dalam hal tidak terdapat jabatan pengawas pada unit kerja, Pejabat Fungsional jenjang ahli muda tertentu dapat menjatuhkan hukuman disiplin ringan bagi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (1) huruf a.
- (3) Pejabat Fungsional jenjang ahli muda tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 19

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Dalam hal pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat yang berwenang menghukum dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.

- (3) Dalam hal pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin yang sesuai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS, maka pejabat yang berwenang menghukum dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat.
- (4) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dijatuhan setelah melalui proses pemeriksaan.
- (5) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (6) Dalam hal tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.
- (7) Kondisi tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (6) apabila terdapat satuan organisasi yang pejabatnya lowong.

Pasal 20

Pejabat lain yang setara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 sampai dengan Pasal 19 merupakan PNS yang menduduki Jabatan Fungsional dan diberi tugas tambahan untuk memimpin satuan Unit Kerja atau unit pelaksana teknis tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, meliputi:

- a. rektor dan dekan pada perguruan tinggi negeri setara dengan pejabat pimpinan tinggi madya;
- b. direktur rumah sakit kabupaten, setara dengan pejabat pimpinan tinggi pratama;
- c. direktur akademi, setara dengan pejabat administrator;
- d. kepala pusat kesehatan masyarakat, setara dengan pejabat pengawas;
- e. kepala sekolah, setara dengan pejabat pengawas; dan
- f. kepala sanggar kegiatan belajar, setara dengan pejabat pengawas.

Penjatuhan Hukuman Disiplin Oleh Pejabat yang Bewenang Menghukum

Pasal 21

- (1) Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib menjatuhkan Hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Dalam hal Pejabat yang berwenang menghukum tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.

- (3) Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepada Pejabat yang Berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa jenis hukuman disiplin yang lebih berat.
- (4) Penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat yang Berwenang menghukum dilakukan secara berjenjang.
- (5) Penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat Berwenang Menghukum yang tidak menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.
- (6) Selain menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pejabat Berwenang Menghukum, atasan dari Pejabat tersebut juga menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (7) Contoh kasus penjatuhan hukuman disiplin oleh atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (6) tercantum dalam Lampiran-Angka 7 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (8) Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum, kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.
- (9) Kondisi tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (8) apabila terdapat satuan organisasi yang pejabatnya lowong.
- (10) Contoh kasus tidak terdapatnya Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (9) tercantum dalam Lampiran-Angka 8 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V

TATACARA PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN DAN PENYAMPAIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu

Tatacara Pemanggilan

Pasal 22

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
- (2) Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Dalam hal PNS tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa sesuai surat panggilan yang pertama.

- (4) Format surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran-Angka 9 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Apabila PNS yang bersangkutan tidak hadir pada tanggal pemeriksaan kedua, maka Pejabat yang Berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (6) Penjatuhan hukuman disiplin tanpa dilakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 10 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 23

- (1) Surat panggilan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (4) disampaikan kepada PNS di tempat kerjanya.
- (2) Dalam hal PNS tidak berada di tempat kerjanya, surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan ke alamat domisili PNS.
- (3) Dalam hal alamat domisili PNS berubah atau tidak diketemukan atau PNS tidak diketahui lagi keberadaannya, surat panggilan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada ketua rukun tetangga/rukun warga setempat atau nama lainnya sesuai dengan alamat domisili terakhir PNS.

Bagian Kedua

Tatacara Pemeriksaan

Pasal 24

- (1) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- (2) Sebelum dilakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama setiap laporan atau seluruh bahan mengenai pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
- (3) Pemeriksaan hanya diketahui dan dihadiri oleh PNS yang diperiksa dan pemeriksa.

Pasal 25

- (1) Pemeriksaan pelanggaran disiplin dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung maupun secara virtual.
- (2) PNS yang diperiksa wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya atau tim pemeriksa.
- (3) Apabila PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan dan menjadi faktor yang memberatkan untuk bahan penjatuhan hukuman disiplin.

- (4) Hasil pemeriksaan dituangkan dalam berita acara pemeriksaan, yang dibuat sesuai dengan contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 11 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Berita acara pemeriksaan digunakan sebagai dasar keputusan hukuman disiplin yang harus menyebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
- (6) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan atasan langsung PNS yang bersangkutan diduga melakukan pelanggaran disiplin berat, atasan langsung melaporkan secara hierarki kepada PPK atau pejabat lain yang ditunjuk disertai berita acara pemeriksaan untuk membentuk tim pemeriksa.
- (7) Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan :
 - a. atasan langsung yang bersangkutan, atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin, atau
 - b. pejabat yang lebih tinggi, atasan langsung wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan.
- (8) Contoh kasus penjatuhan hukuman disiplin oleh Pejabat yang lebih tinggi dan contoh format laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 12 Peraturan Bupati ini.
- (9) Apabila pada berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) terdapat informasi atau keterangan yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diucapkan, maka PNS yang diperiksa harus memberitahukan kepada pemeriksa, dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
- (10) Apabila PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, maka cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam berita acara pemeriksaan bahwa PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut.
- (11) Berita acara pemeriksaan yang tidak ditandatangani oleh PNS yang diperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (10), tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- (12) PNS yang telah diperiksa berhak mendapat salinan berita acara pemeriksaan.
- (13) PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif, tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.

Bagian Ketiga
Tim Pemeriksa

Pasal 26

- (1) Tim pemeriksa dapat dibentuk dalam hal terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang.
- (2) Tim pemeriksa wajib dibentuk dalam hal terdapat pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya berat.
- (3) Kewenangan pembentukan tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh PPK/Pejabat lain yang ditunjuk.

Pasal 27

- (1) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) terdiri dari unsur atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.
- (2) Selain unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tim pemeriksa dapat melibatkan pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Susunan tim pemeriksa terdiri atas:
 - a. 1(satu) orang Ketua merangkap anggota;
 - b. 1(satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. paling kurang 1 (satu) orang anggota.
- (4) Pejabat yang ditugaskan menjadi tim pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan PNS yang diperiksa.
- (5) Apabila diperlukan, untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan untuk menjamin objektivitas dalam pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin, atasan langsung, tim pemeriksa, atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari pihak lain yang terkait.
- (6) Tim pemeriksa bersifat temporer (Ad Hoc) yang bertugas sampai proses pemeriksaan terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan seorang PNS selesai dilaksanakan.
- (7) Contoh kasus penyusunan tim pemeriksa dan contoh format pembentukan tim pemeriksa sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 13 Peraturan Bupati ini.

Pasal 28

Dalam hal PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin menduduki jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten yang memerlukan pembentukan Tim Pemeriksa, yang menjadi unsur Tim Pemeriksa meliputi :

- a. Bupati ;
- b. Pejabat di lingkungan Pemerintah Provinsi;

Bagian Keempat
Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatan

Pasal 29

- (1) Untuk kelancaran pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
- (2) Pembebasan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam hal pemeriksaan pelanggaran disiplin mengganggu berjalannya tugas kedinasan.
- (3) Pembebasan sementara dari tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sesuai contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 14 Peraturan Bupati ini.
- (4) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaianya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Contoh kasus PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 15 Peraturan Bupati ini.

Bagian Kelima
Tatacara Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 30

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25.
- (2) Hukuman disiplin bersifat pembinaan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, agar yang bersangkutan menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Pasal 31

- (1) Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum wajib:
 - a. mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan;
 - b. memperhatikan dengan seksama latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong seorang PNS melakukan pelanggaran disiplin;
 - c. menilai hal yang memberatkan atau meringankan dalam penjatuhan hukuman disiplin; dan
 - d. menilai dampak yang ditimbulkan dari Pelanggaran.

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

Pasal 33

Dalam hal PNS yang menjalani penugasan akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangan instansi tempat menjalani penugasan, pimpinan instansi atau kepala perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada PPK instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

Pasal 34

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

Bagian Keenam

Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 35

- (1) Dalam menentukan jenis hukuman disiplin, pejabat yang berwenang menghukum harus mempertimbangkan kesesuaian jenis pelanggaran dengan hukuman disiplin dan dampak dari pelanggaran disiplin.
- (2) Contoh kasus pertimbangan dalam menjatuhkan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran-Angka 18 yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (3) Dalam hal PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, maka kepada PNS yang bersangkutan hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
- (4) Contoh kasus PNS yang melakukan beberapa pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran-Angka 18 yang merupakan bagian tidak

Pasal 47

- (1) Apabila PNS masih menjalani hukuman disiplin karena melanggar kewajiban masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja dan melakukan pelanggaran tidak masuk kerja lagi, maka kepada yang bersangkutan dijatuhi hukuman yang lebih berat dan sisa hukuman yang harus dijalani dianggap selesai dan berlanjut dengan hukuman disiplin yang baru ditetapkan.
- (2) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan yaitu bulan januari sampai dengan bulan desember tahun yang bersangkutan.

Pasal 48

Dalam hal pada suatu instansi pemerintah terdapat tingkat/eselonisasi jabatan, penurunan jabatan setingkat lebih rendah dilakukan berdasarkan tingkat eselonisasi tersebut, sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 24 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 49

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

Pasal 50

- (1) PNS yang menjalani penugasan pada instansi pemerintah dan melakukan pelanggaran disiplin, pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin selain yang berupa:
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; atau
 - b. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin PNS, menjadi kewenangan instansi tempat PNS yang bersangkutan menjalani penugasan.
- (2) Pejabat yang Berwenang Menghukum pada instansi tempat PNS yang bersangkutan menjalani penugasan berlaku mutatis mutandis dengan ketentuan Pejabat yang Berwenang Menghukum dalam Peraturan Bupati ini.

- (3) Dalam hal PNS yang menjalani penugasan pada instansi pemerintah melakukan pelanggaran disiplin akan dijatuhi hukuman disiplin berupa:
- pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; atau
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun berdasarkan peraturan perundang undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS, maka pejabat yang berwenang menghukum merupakan pejabat pada instansi induk setelah dilakukan pemeriksaan.
- (4) Pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin PNS yang menjalani penugasan di luar instansi pemerintah menjadi kewenangan instansi induk berdasarkan data dan informasi dari instansi tempat PNS yang bersangkutan menjalani penugasan.

Pasal 51

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, penjatuhan hukuman disiplin Sedang berupa:

- pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, tetap menggunakan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Sampai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas bagi PNS mulai berlaku.

Pasal 52

Pelanggaran disiplin PNS yang telah diproses, dikeluarkan berita acara pemeriksaan dan/atau laporan hasil pemeriksaan tetapi belum diputus oleh pejabat yang berwenang menghukum sebelum berlakunya Peraturan Bupati ini, penyelesaiannya dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan yang berlaku.

BAB XI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 53

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bangko
pada tanggal 31 - 12 - 2022

BUPATI MERANGIN,

ttd.

H. MASHURI

Diundangkan di Bangko
Pada tanggal 2022

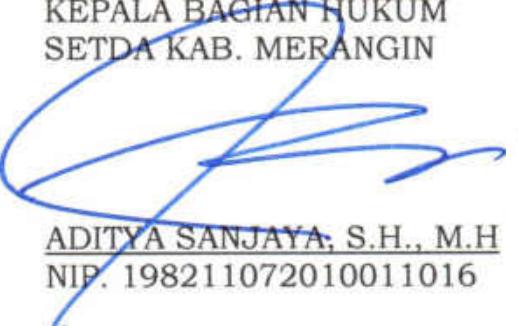
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MERANGIN

ttd.

Ir. FAJARMAN, M.Sc

BERITA DAERAH KABUPATEN MERANGIN TAHUN 2022 NOMOR .11.3

Salinan Sesuai dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KAB. MERANGIN


ADITYA SANJAYA, S.H., M.H
NIP. 198211072010011016

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI MERANGIN
NOMOR //3 TAHUN 2022
TENTANG TATACARA PENJATUHAN
HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DIJAJARAN
PEMERINTAH KABUPATEN
MERANGIN

CONTOH KASUS PELANGGARAN DISIPLIN DAN CONTOH FORMAT
PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN, DAN PENYAMPAIAN
KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

1. Contoh pelanggaran disiplin yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

- a. Contoh pelanggaran disiplin yang dilakukan di dalam jam kerja.

Sdr. Kuki Andrianto, seorang PNS pada salah satu Instansi Daerah, diduga telah melakukan pungutan liar pada saat melakukan pelayanan perizinan di Mal Pelayanan Publik. Dalam hal demikian, apabila setelah dilakukan pemeriksaan yang bersangkutan terbukti melakukan pungutan diluar ketentuan peraturan perundang-undangan, yang bersangkutan dinyatakan telah melakukan pelanggaran disiplin sehingga dijatuhi hukuman disiplin.

- b. Contoh pelanggaran disiplin yang dilakukan di luar jam kerja.

Sdr. Stefano Lilihaty, seorang PNS pada salah satu Instansi Pemerintah Daerah. Pada akhir pekan, yang bersangkutan membuat postingan di media sosial yang berisi ajakan untuk mendukung salah satu pasangan calon pada kontestasi Pemilihan Kepala Daerah. Dalam hal demikian, apabila berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. Stefano Lilihaty terbukti memberikan dukungan terhadap pasangan calon peserta Pemilihan Umum, yang bersangkutan dinyatakan telah melakukan pelanggaran disiplin sehingga dijatuhi hukuman disiplin.

2. Contoh kasus Pelanggaran Terhadap Kewajiban Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja yang Dikenai Hukuman Disiplin Ringan.
- 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.
Contoh:
Sdr. Firman, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a, jabatan Analis Kepegawaian. Yang bersangkutan tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja antara bulan Januari sampai dengan April 2022. Dalam hal demikian yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa teguran lisan.
 - 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.
Contoh:
Sdr. Fika Restriani, pangkat Penata Muda golongan ruang III/a, jabatan Pranata Komputer Pertama. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran lisan karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dari bulan Januari sampai dengan April 2022. Kemudian antara bulan Mei sampai dengan Juli 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 2 (dua) hari kerja.
Dalam hal demikian setelah dikumulatifkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 5 (lima) hari kerja, maka yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa teguran tertulis.
 - selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.
Contoh:
Sdr. Fidel Kastro, pangkat Penata Muda golongan ruang III/a, jabatan Analis Hukum Pertama. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja pada kurun waktu bulan Januari sampai dengan Juli 2022.
Kemudian antara bulan Agustus sampai dengan November 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) hari kerja. Dalam hal demikian setelah dikumulatifkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 9 (sembilan) hari kerja. Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

3. Contoh Kasus Tidak Memberikan Kesempatan Kepada Bawahan Untuk Mengembangkan Kompetensi yang Memiliki Dampak Negatif Pada Instansi yang Bersangkutan.

Contoh:

Sdri. Ricca Rahima, pangkat Penata, golongan ruang III/c, seorang pejabat pengawas pada salah satu Lembaga Pemerintah Nonkementerian. Salah satu pegawai yang menjadi bawahannya mendapatkan penawaran untuk mengikuti kursus singkat di luar negeri sebagai bagian dari *Human Capital Development Programme* (HCDP). Ketika semua persyaratan terpenuhi, dan bawahannya akan melaksanakan kursus singkatnya, Sdri. Ricca Rahima tidak menyetujui bawahannya untuk mengikuti kursus singkat tersebut, tanpa alasan yang jelas. Dalam hal demikian karena Sdri. Ricca Rahima tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kompetensi sehingga berdampak pada HCDP yang sedang dilaksanakan oleh instansinya. Dalam hal demikian, apabila berdasarkan hasil pemeriksaan Sdri. Ricca Rahima terbukti tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan kompetensi, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin Sedang.

4. Contoh Kasus Pelanggaran Terhadap Kewajiban Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja yang Dikenai Hukuman Disiplin Sedang.

- a. selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Siswanto, S.H., M.H., pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, jabatan Kepala Subbagian Hukum pada suatu Instansi Pusat. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 9 (sembilan) hari kerja dari bulan Januari sampai dengan Februari 2022.

Kemudian antara bulan Maret sampai dengan April 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja. Setelah dikumulatifkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 12 (dua belas) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan.

- b. selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Juliansyah, S.E., MM., pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, jabatan Kepala Subbidang Pengadaan pada Instansi Pusat. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 14 (empat belas) hari kerja dari mulai bulan Maret sampai dengan April 2022.

Kemudian antara bulan Mei sampai dengan Juli 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 2 (dua) hari kerja. Setelah dikumulatifkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 16 (enam belas) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan.

- c. selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdri. Kiki Faiz, S.Hum., pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, jabatan Kepala Subbagian Tata Usaha. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) hari kerja sejak bulan Januari sampai Juli 2022.

Kemudian antara bulan Agustus sampai dengan Desember 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja. Setelah dikumulatifkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 19 (sembilan belas) hari kerja.

Dalam hal demikian yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

5. Contoh Kasus Pelanggaran Terhadap Kewajiban Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja yang Dikenai Hukuman Disiplin Berat.

- a. selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Ir. Supriyadi, M.M., pangkat Pembina, golongan ruang IV/a, jabatan Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada suatu Instansi Daerah Kabupaten. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan terhitung mulai tanggal 10 Maret 2022, karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 20 (dua puluh) hari kerja dari bulan Januari sampai dengan Februari 2022.

Kemudian antara bulan Maret sampai dengan April 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja. Setelah dikumulatifkan jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 23 (dua puluh tiga) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.

- b. selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 12 (dua belas) bulan.

Contoh:

Sdr. Ir. Supriyadi, M.M., pangkat Pembina, golongan ruang IV/a, jabatan Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada Instansi Pusat. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan karena tidak Masuk Kerja selama 23 (dua puluh tiga) hari kerja tanpa alasan yang sah dari Januari sampai dengan April 2022.

Kemudian antara bulan Mei sampai dengan Juli 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja. Setelah dikumulatifkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 26 (dua puluh enam) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

- c. selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun.

Contoh:

Sdr. Ir. Supriyadi, M.M., pangkat Pembina, golongan ruang IV/a, jabatan Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada suatu Instansi Daerah Kota. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan karena tidak Masuk Kerja selama 27 (dua puluh tujuh) hari kerja tanpa alasan yang sah dari bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2022.

Kemudian antara bulan Agustus sampai dengan Oktober 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 2 (dua) hari kerja. Setelah dikumulatifkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 29 (dua puluh sembilan) hari kerja.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

- d. secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

Contoh:

Sdri. Anima Kicika, pangkat Penata, golongan ruang III/c, Jabatan Pelaksana di suatu Instansi Daerah. Yang bersangkutan tidak Masuk Kerja tanpa keterangan yang sah secara terus menerus sejak tanggal 1 Oktober sampai dengan 14 Oktober 2022.

Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin Berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

6. Contoh Kasus Menolak Segala Bentuk Pemberian yang Berkaitan Dengan Tugas dan Fungsi Kecuali Penghasilan Sesuai Dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

Contoh:

Sdr. Qorun Wamaruk, pangkat Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, jabatan Kepala Bidang Pelayanan dan Pendaftaran Izin Pendirian Bangunan. Yang bersangkutan memiliki tugas dan kewenangan terkait pelayanan, registrasi, dan perizinan pendirian bangunan. Ketika melakukan pelayanan dan perizinan, yang bersangkutan menerima hadiah berupa jam tangan *Phillipe Patek* dari pihak yang dilayani, karena dianggap telah membantu proses pengurusan izin dari pihak tersebut. Meskipun mengetahui bahwa terdapat ketentuan untuk menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, namun Sdr. Qorun Wamaruk tetap menerima dan tidak melaporkan pemberian hadiah jam *Phillipe Patek* tersebut kepada pihak yang berwenang.

Dalam hal demikian, apabila berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. Qorun Wamaruk terbukti menerima pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsinya, yang bersangkutan dinyatakan telah melakukan Pelanggaran Disiplin sehingga dijatuhi salah satu jenis Hukuman Disiplin Berat.

7. Contoh Kasus Atasan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum juga Menjatuhkan Hukuman Disiplin Terhadap PNS yang Melakukan Pelanggaran Disiplin.

Contoh:

Sdr. Aprilio Firmansyah, jabatan Kepala Seksi pada suatu instansi Daerah membawahi seorang PNS bernama Sdr. Rommy Dinata, Jabatan Fungsional Umum, pangkat Pengatur, golongan ruang II/c.

Sdr. Rommy Dinata telah melakukan Pelanggaran Disiplin yang seharusnya dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis, tetapi Sdr. Aprilio Firmansyah sebagai atasan langsungnya tidak menjatuhkan hukuman kepada yang bersangkutan.

Dalam hal demikian, atasan dari Sdr. Aprilio Firmansyah yaitu Sdr. Nasril Ilhamsyah, setelah melakukan pemeriksaan dengan seksama, menjatuhkan Hukuman Disiplin Ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis kepada Sdr. Aprilio Firmansyah juga menjatuhkan Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis kepada Sdr. Rommy Dinata.

8. Contoh Kasus Kondisi Tidak Terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum Karena Terdapat Satuan Organisasi yang Pejabatnya Lowong.

Contoh:

Sdr. Stefianus Kevin, Jabatan Pelaksana yang bekerja di Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat pada salah satu Instansi Daerah, pangkat Pengatur Muda Tingkat I, golongan ruang II/b, telah melakukan pelanggaran tidak Masuk Kerja selama 5 (lima) hari kerja tanpa alasan yang sah. Karena atasannya langsungnya yaitu Pejabat Pengawas tidak ada atau lowong, maka yang memeriksa dan menjatuhkan Hukuman Disiplin Ringan kepada Sdr. Stefianus Kevin berupa teguran lisan adalah Pejabat Administrator.

9. Contoh Format
Surat Panggilan

RAHASIA
SURAT PANGGILAN I/II *)
NOMOR :

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara :

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

untuk menghadap kepada

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

pada

Hari :

Tanggal :

Jam :

Tempat :

untuk diperiksa/dimintai keterangan*) sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin **)

2. Demikian untuk dilaksanakan.

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

NAMA

NIP

Tembusan Yth :

1.; dan
2.

*) Coret yang tidak perlu.

**) Tulislah pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

10. Contoh Kasus Penjatuhan Hukuman Disiplin Kepada PNS Tanpa Dilakukan Pemeriksaan Atas Dasar Ketidakhadiran PNS yang Bersangkutan Dalam Pemeriksaan.

Contoh:

Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom., pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a, Pranata Komputer, diduga melakukan Pelanggaran Disiplin. Untuk mengetahui atau membuktikan pelanggaran yang diduga dilakukan, Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom., dipanggil oleh atasan langsungnya secara tertulis pada tanggal 5 Oktober 2022 untuk hadir dalam pemeriksaan pada tanggal 17 Oktober 2022, tetapi Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom. tidak hadir pada hari pemeriksaan yang telah ditentukan.

Kemudian pada tanggal 17 Oktober 2022 atasan langsungnya melakukan pemanggilan kedua secara tertulis kepada Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom. untuk hadir dalam pemeriksaan pada tanggal 27 Oktober 2022.

Apabila pada saat tanggal pemeriksaan pemanggilan kedua Sdr. Azriel Fizyah, S.Kom. tidak juga hadir, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan.

11. Contoh Format
Berita Acara Pemeriksaan

RAHASIA
BERITA ACARA PEMERIKSAAN

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

1. Nama :
- NIP :
- Pangkat :
- Jabatan :
2. Nama :
- NIP :
- Pangkat :
- Jabatan :
3. dst.

berdasarkan wewenang yang ada pada saya/Surat Perintah*),
telah melakukan pemeriksaan terhadap:

- Nama :
- NIP :
- Pangkat :
- Jabatan :
- Unit Kerja :

karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan
Pasal , ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

1. Pertanyaan :

1. Jawaban :

2. Pertanyaan :

2. Jawaban :

3. dst.

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

Yang diperiksa:

Nama :

NIP :

Tanda Tangan :

Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa *)

1. Nama :
- NIP :
- Tanda Tangan :
2. Nama :
- NIP :
- Tanda Tangan :
3. Dst.

*) Coret yang tidak perlu.

12. a. Contoh Kasus Penjatuhan Hukuman Disiplin Oleh Pejabat yang Lebih Tinggi.

Contoh:

Sdr. Anggito Surahman, pangkat Pengatur, golongan ruang II/c, Jabatan Pelaksana, pada suatu Instansi Pusat, diduga telah melakukan Pelanggaran Disiplin. Setelah diperiksa oleh Pejabat Pengawas, ternyata hukumannya berupa Hukuman Disiplin tingkat sedang.

Dalam hal demikian, karena kewenangan untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin tingkat sedang merupakan kewenangan Pejabat Administrator atau pejabat yang lebih tinggi, maka Pejabat Pengawas membuat laporan hasil pemeriksaan kepada Pejabat Administrator atau pejabat yang lebih tinggi disertai dengan berita acara pemeriksaannya.

b. Format Laporan Hasil Pemeriksaan
Pelanggaran Disiplin

Kepada

Yth.

Di

RAHASIA

Dengan ini dilaporkan dengan hormat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan pada hari, tanggal, bulan, tahun, saya/Tim Pemeriksa *) telah melakukan pemeriksaan terhadap:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Berdasarkan hasil pemeriksaan, dapat kami laporkan sebagai berikut:

BENTUK PELANGGARAN	WAKTU	TEMPAT	FAKTOR YANG MEMBERATKAN	FAKTOR YANG MERINGANKAN	DAMPAK PERBUATAN

1. Yang bersangkutan terbukti melakukan pelanggaran disiplin, sehingga direkomendasikan untuk dijatuhi Hukuman Disiplin
2. Kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut diatas merupakan kewenangan **).

Sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan Berita Acara Pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan untuk digunakan dalam penetapan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang melaporkan
(Atasan langsung/Ketua Tim Pemeriksa),

NAMA
NIP

Tembusan Yth :

1.; dan
2.

*) Coret yang tidak perlu.

**) Isilah sesuai dengan pejabat yang berwenang menghukum.

13. a. Contoh Penyusunan Tim Pemeriksa

Sdr. Alvian Andhika, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a, diduga telah melakukan Pelanggaran Disiplin, yang ancaman hukumannya berupa Hukuman Disiplin berat. Dalam hal demikian, PPK membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari atasan langsungnya, unit kerja yang membidangi pengawasan internal, unit kerja yang membidangi kepegawaian, atau pejabat lain yang ditunjuk.

b. Contoh Format

Pembentukan Tim Pemeriksa

RAHASIA
PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA
NOMOR :

1. Berdasarkan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr., NIP., pangkat, jabatan, maka perlu dilakukan pemeriksaan.
2. Mengingat ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin sedang atau berat, maka perlu membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari:

a. atasan langsung

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

b. unsur pengawasan

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

c. unsur kepegawaian

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

d. pejabat lain yang ditunjuk

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

3. Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

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

NAMA
NIP

Tembusan Yth :

1.; dan
2.

*) Coret yang tidak perlu.

14. Contoh Format

Keputusan Pembebasan
Sementara Dari Tugas Jabatannya

KEPUTUSAN *)
NOMOR

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

Menimbang : bahwa untuk kelancaran pemeriksaan terhadap Sdr., NIP. atas dugaan pelanggaran disiplin terhadap Pasal, ayat, huruf, angka **, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin tingkat berat, perlu menetapkan Keputusan tentang Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatannya;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Membebaskan sementara dari tugas jabatan Saudara:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

terhitung mulai tanggal, sampai ditetapkannya keputusan hukuman disiplin, karena yang bersangkutan diduga melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

KEDUA : Selama menjalani pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana tersebut pada Diktum KESATU, kepada Sdr., tersebut tetap diberikan

hak-hak kepegawaiannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di
pada tanggal

Atasan langsung *)

NAMA
NIP

Diterima tanggal,

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

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

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

**) Diisi sesuai kebutuhan.

15. Contoh PNS yang Dibebaskan Sementara Dari Tugas Jabatannya.

Contoh: Sdr. Rizky Saputra, S.E., pangkat Penata Muda, Tk. I, golongan ruang III/b, Jabatan Pengawas, pada suatu Instansi Pusat. Yang bersangkutan diduga telah melakukan Pelanggaran Disiplin dan ancaman hukumannya berupa Hukuman Disiplin Berat. Dalam hal demikian, untuk memperlancar pemeriksaan, atasan langsungnya yaitu Pejabat Administrator dapat membebaskan sementara Sdr. Rizky Saputra, S.E., dari tugas jabatan sebagai Pejabat Pengawas sejak yang bersangkutan diperiksa sampai dengan ditetapkannya keputusan Hukuman Disiplin. Selama dibebaskan sementara dari tugas jabatan sebagai Pejabat Pengawas, yang bersangkutan masih tetap masuk dan bekerja serta menerima penghasilan penuh sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

16. Contoh Kasus Penjatuhan Hukuman Disiplin Berdasarkan Faktor dan Dampak yang Ditimbulkan.

Contoh 1:

Sdr. Jemmy Aditya, seorang PNS pada Instansi Pusat, diberikan kepercayaan untuk menggunakan komputer yang merupakan barang milik negara (BMN). Oleh yang bersangkutan, komputer tersebut dipakai secara sembarangan dan digunakan tidak sebagaimana mestinya, sehingga mengakibatkan kerusakan pada komputer tersebut. Atas apa yang diperbuat oleh Sdr. Jemmy Aditya, Unit Kerja yang merupakan tempatnya melaksanakan tugas menjadi kekurangan sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan tugas kedinasan. Dalam hal demikian, perbuatan yang dilakukan oleh Sdr. Jemmy Aditya, dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang berdampak negatif bagi Unit Kerjanya.

Contoh 2:

Sdr. Farid Kurniawan, seorang PNS pada Instansi Pusat, diberikan kepercayaan untuk menggunakan komputer yang merupakan barang milik negara (BMN). Oleh yang bersangkutan, komputer tersebut dijual secara tidak sah yang hasil penjualannya dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi. Ketika dilakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan barang milik negara oleh instansi yang berwenang terdapat catatan bahwa instansi tempat Sdr. Farid Kurniawan bekerja tidak tertib dalam melakukan pengelolaan barang milik negara. Dalam hal demikian, perbuatan yang dilakukan oleh Sdr. Farid Kurniawan, dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang berdampak negatif bagi instansi.

Contoh 3:

Sdr. Indro Suhendro, seorang PNS pada Instansi Pusat, diberikan kepercayaan untuk menggunakan komputer yang merupakan barang milik negara (BMN). Komputer tersebut dipakai oleh yang bersangkutan untuk mengelola data yang terkait dengan sistem keamanan dan rahasia negara. Suatu ketika komputer tersebut hilang ketika yang bersangkutan sedang melakukan tugas di luar kota karena kelalaiannya sendiri.

Dalam hal demikian karena komputer yang hilang berisi data dan dokumen yang terkait dengan keamanan dan rahasia negara maka perbuatan Sdr. Indro Suhendro berdampak negatif bagi pemerintah dan negara.

17. a. Contoh Format

Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Lisan

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr., NIP. telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
c.;
d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Lisan;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

KESATU

: Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Lisan kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

KEDUA

: Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal

diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA

NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

b. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis

KEPUTUSAN*)
NOMOR

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

Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
c.;
d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis kepada:
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.
KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal

diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

c. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin
Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
c.;
d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan pada tanggal,
telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan
Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah
Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KETIGA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

d. Contoh Format

Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan

Kinerja Sebesar 25% selama 6 (enam) bulan

KEPUTUSAN*)

NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan**), Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa.....; b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021; c.; d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya; e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; 3.; 4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU

: Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerja Sdr., dipotong sebesar Rp. (.....), menjadi Rp. (.....), dan terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

**) Diisi sesuai kebutuhan.

e. Contoh Format

Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan

Kinerja Sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan**), Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa.....;

b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;

c.;

d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

3.;

4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

:

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerja Sdr. dipotong sebesar Rp. (.....), menjadi Rp. (.....), dan terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

*)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

**) Diisi sesuai kebutuhan.

f. Contoh Format

Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan

Kinerja Sebesar 25% selama 12 (dua belas) bulan

KEPUTUSAN*)

NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan**), Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa.....; b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021; c.; d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya; e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara; 2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; 3.; 4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

KESATU

: Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerja Sdr. dipotong sebesar Rp. (.....), menjadi Rp. (.....), dan terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

*)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

**) Diisi sesuai kebutuhan.

g. Contoh Format

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

KEPUTUSAN*)

NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

*)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
c.;
d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, Sdr., yang semula menduduki jabatan diturunkan menjadi jabatan
- KETIGA : Atas penurunan jabatan tersebut, hak-hak kepegawaian dari Sdr. disesuaikan dengan jabatan terbaru.
- KEEMPAT : Pengangkatan dalam jabatan yang baru dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, ditetapkan dengan keputusan tersendiri sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KEENAM : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

*)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.; ;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

h. Contoh Format

Keputusan Hukuman Disiplin Pembebasan dari Jabatan

Menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan

KEPUTUSAN*)

NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa

b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;

c.;

d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pembebasan dari Jabatannya Menjadi Jabatan Pelaksana Selama 12 (dua belas) bulan;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

3.;

4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Terhitung mulai tanggal , bulan , tahun , Sdr., yang semula menduduki jabatan dibebaskan menjadi jabatan pelaksana.
- KETIGA : Atas pembebasan jabatan tersebut, hak-hak kepegawaian dari Sdr. disesuaikan dengan jabatan terbaru.
- KEEMPAT : Pengangkatan dalam jabatan yang baru dalam rangka pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana, ditetapkan dengan keputusan tersendiri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KELIMA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KEENAM : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

*)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

i. Contoh Format

Keputusan Hukuman Disiplin Pemberhentian Dengan Hormat

Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS

KEPUTUSAN*)

NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
c.;
d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan

:

KESATU

: Menjatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam Diktum KESATU, diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

*)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

18. a. Contoh Kasus Pertimbangan dalam Menjatuhkan Hukuman Disiplin

Contoh:

Sdri. Ariana Soedibyo, seorang PNS pada suatu Instansi Daerah, telah melakukan penggelapan barang-barang milik Negara berupa alat tulis kantor (ATK) untuk kepentingan pribadi dan terbukti melanggar larangan yang berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan. Sehingga oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat dijatuhan Hukuman Disiplin sedang. Dengan demikian, berdasarkan hasil pertimbangan Pejabat yang Berwenang Menghukum maka:

- 1) apabila yang bersangkutan baru pertama kali melakukan perbuatan tersebut dan terpaksa melakukannya karena kebutuhan ekonomi yang mendesak, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin tingkat sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan.
- 2) apabila yang bersangkutan melakukannya karena untuk mencari keuntungan pribadi atau memperkaya diri, maka dapat diberikan Hukuman Disiplin tingkat sedang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

b. Contoh Kasus PNS yang Melakukan Beberapa Pelanggaran Disiplin.

Contoh:

Sdr. Sudaryanto, Penata Muda Tk. I, golongan ruang III/b, jabatan Pejabat Pengawas pada suatu Instansi Pusat. Yang bersangkutan diduga telah menyalahgunakan wewenangnya. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsungnya ternyata di samping menyalahgunakan wewenangnya, yang bersangkutan juga menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan/pekerjaan. Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi 1 (satu) jenis Hukuman Disiplin yang terberat.

c. Contoh Kasus Penjatuhan Hukuman Disiplin yang Lebih Berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang Pernah Dijatuhan Kepadanya.

Contoh:

Sdri. Liviana Dewi, S.H., golongan ruang III/b, seorang PNS pada suatu Instansi Daerah Kota, pada tahun 2021 melakukan Pelanggaran Disiplin tidak melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, yang berdampak negatif terhadap Unit Kerja. Yang bersangkutan telah dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa teguran tertulis.

Kemudian pada tahun 2022 yang bersangkutan mengulangi perbuatan yang sama. Dalam hal demikian, Sdri. Liviana Dewi, S.H., dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang pernah dijatuhan kepadanya yaitu Hukuman Disiplin Ringan berupa teguran tertulis menjadi pernyataan tidak puas secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum.

19. Contoh Kasus Mekanisme untuk Duduk Kembali ke Jabatan Semula, Setingkat, atau Jabatan Lain

Contoh:

Sdri. Michela Bakti, S.T., Pejabat Administrator di suatu Instansi Daerah Kabupaten, dikenakan Hukuman Disiplin Berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Setelah selesai menjalani Hukuman Disiplin, jika yang bersangkutan ingin kembali menjadi Pejabat Administrator yang bersangkutan terlebih dahulu mengikuti mekanisme pengisian jabatan pada instansi tersebut.

20. a. Contoh Kasus Pelaksana yang Mendapatkan Hukuman Disiplin Berupa Penurunan jabatan setingkat lebih rendah.

Contoh:

Sdr. Alfian Rasyidi, A.Md., jabatan Teknisi Sipil pada suatu Instansi Daerah. Yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah. Dalam hal demikian, apabila sebelumnya yang bersangkutan menduduki kelas jabatan 6, maka yang bersangkutan diturunkan ke dalam kelas jabatan 5 pada instansi yang bersangkutan.

- b. Contoh Kasus Pelaksana yang Dijatuhi Hukuman Disiplin Berupa Penurunan ke Dalam Kelas Jabatan Terendah.

Contoh:

Sdri. Lamaria Septriyanti, menduduki jabatan Pengadministasi Umum pada suatu Instansi Daerah, berdasarkan hasil pemeriksaan yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi pelaksana selama 12 (dua belas) bulan. Pada saat penjatuhan Hukuman Disiplin, yang bersangkutan menduduki jabatan dengan kelas jabatan 5. Kelas jabatan terendah pada instansi tersebut yaitu kelas jabatan 3. Dalam hal demikian yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan dari kelas jabatan 5 menjadi kelas jabatan 3 selama 12 (dua belas) bulan.

c. Contoh Format

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

KEPUTUSAN*)
NOMOR

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

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
c.;
d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penurunan Kelas Jabatan selama 12 (dua belas) bulan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa penurunan kelas jabatan selama 12 (dua belas) bulan kepada:
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

- KEDUA : Terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, Sdr., yang semula menduduki kelas jabatan diturunkan menjadi kelas jabatan
- KETIGA : Atas penurunan kelas jabatan tersebut, hak-hak kepegawaian dari Sdr., disesuaikan dengan kelas jabatan terbaru.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- KELIMA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

*)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

21. Contoh Format

Surat Panggilan

Untuk Menerima Keputusan Hukuman Disiplin

Kepada

Yth.

Di

RAHASIA

Dengan ini diminta kehadiran Saudara, untuk menghadap kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
pada
Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

untuk menerima Keputusan, Nomor, tanggal,
tentang penjatuhan hukuman disiplin
Demikian disampaikan untuk dilaksanakan.

..... *)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth:

1.;
2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

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

22. Contoh Kasus Batas Waktu Selesainya Hukuman Disiplin Ringan

Contoh:

1. Dalam hal PNS menerima langsung Keputusan Hukuman Disiplinnya.
Sdri. Georgia Fransisca, menduduki Jabatan Pelaksana pada suatu Instansi Daerah, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin ringan berupa teguran lisan. Keputusan Hukuman Disiplin ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum pada tanggal 1 Februari 2022. Kemudian yang bersangkutan dipanggil untuk menerima Keputusan tersebut pada tanggal 8 Februari 2022, dan hadir pada tanggal tersebut. Hukuman Disiplin ringan berupa teguran lisan bagi PNS yang bersangkutan mulai berlaku pada tanggal 2 Maret 2022, dan selesai dijalani pada saat itu juga.
2. Dalam hal Keputusan Hukuman Disiplin dikirimkan kepada PNS yang bersangkutan.
Sdr. Kurnia Prasetya, menduduki Jabatan Pelaksana pada suatu Instansi Daerah, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin ringan berupa teguran lisan. Keputusan Hukuman Disiplin ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum pada tanggal 1 Februari 2022. Kemudian yang bersangkutan dipanggil untuk menerima Keputusan tersebut pada tanggal 8 Februari 2022, akan tetapi yang bersangkutan tidak hadir. Keputusan Hukuman Disiplin dikirimkan kepada PNS yang bersangkutan pada tanggal 10 Februari 2022, dan diterima di alamat yang bersangkutan pada tanggal 14 Februari 2022. Hukuman Disiplin ringan berupa teguran lisan bagi PNS yang bersangkutan mulai berlaku pada tanggal 8 Maret 2022, dan selesai dijalani pada saat itu juga.

23. Contoh kasus Penghentian pembayaran gaji PNS yang Tidak Masuk Kerja dan Tidak Menaati Ketentuan Jam Kerja Tanpa Alasan yang Sah Secara Terus Menerus Selama 10 (sepuluh) Hari Kerja.

Contoh 1:

Sdri. Merisa Kalina, berdasarkan rekapitulasi kehadiran tercatat tidak Masuk Kerja tanpa keterangan yang sah selama 10 (sepuluh) hari kerja secara terus menerus pada bulan Oktober 2022, sehingga pada bulan November 2022 gaji yang bersangkutan dihentikan. Namun berdasarkan hasil pemeriksaan terhadap yang bersangkutan, ternyata ketidakhadiran tanpa alasan yang sah yang dilakukan oleh yang bersangkutan hanya sejumlah 5 (lima) hari kerja saja. Dalam hal demikian, gaji yang bersangkutan dihentikan harus dibayarkan kembali sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Contoh 2:

Sdr. Putra Yulianus, berdasarkan rekapitulasi kehadiran tercatat selama 10 (sepuluh) hari kerja secara terus menerus tidak Masuk Kerja tanpa keterangan yang sah mulai 17 Oktober 2022 sampai dengan 31 Oktober 2022. Gaji yang bersangkutan pada bulan November 2022 tetap dibayarkan penuh. Dalam hal demikian, apabila berdasarkan pemeriksaan terbukti bahwa ketidakhadiran tanpa keterangan yang sah yang dilakukan oleh yang bersangkutan adalah benar sejumlah 10 (sepuluh) hari kerja maka, gaji bulan November yang telah dibayarkan kepada yang bersangkutan harus dikembalikan kepada negara, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- 24 a. Contoh kasus PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin dan kemudian melakukan pelanggaran disiplin dengan hukuman disiplin yang lebih berat.

Sdr. Sukriwa, jabatan Kepala Subbidang Administrasi dan Dokumentasi Hukum pada Instansi Daerah, sedang menjalani hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) Selama 12 (dua belas) bulan. Dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin yang lebih berat sehingga dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan. Dalam hal demikian, maka hukuman disiplin yang berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan dianggap selesai, dan yang bersangkutan langsung menjalani hukuman disiplin berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan.

- b. Contoh kasus PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin dan kemudian melakukan pelanggaran disiplin dengan hukuman disiplin yang lebih ringan.

Contoh:

Sdri. Rima Mawardiany, jabatan Kepala Subbidang Ketertiban Umum sedang menjalani hukuman disiplin berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan. Dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin yang lebih ringan sehingga dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan. Dalam hal demikian, maka hukuman disiplin terakhir yang berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja Sebesar 25% (dua puluh lima persen) Selama 12 (dua belas) bulan, baru dijalani setelah yang bersangkutan selesai menjalani hukuman disiplin yang terdahulu yakni Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan.

- c. Contoh Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah pada Instansi yang memiliki Tingkat/Eselonisasi Jabatan.

Sdr. Fajar Handoyo Gumilanhg, jabatan Kepala Dinas pada suatu Instansi daerah dengan eselon II-b. Apabila yang bersangkutan melakukan pelanggaran disiplin berat dan harus dijatuhi hukuman disiplin berupa Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah Selama 12 (dua belas) bulan, maka yang bersangkutan diturunkan ke jabatan eselon III-a.

Ditetapkan di Bangko
pada tanggal 3/-12-2022

BUPATI MERANGIN,

ttd.

H. MASHURI

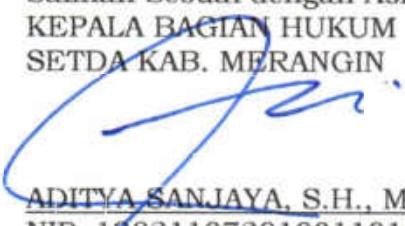
Diundangkan di Bangko
Pada tanggal 2022
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MERANGIN

ttd.

Ir. FAJARMAN, M.Sc

BERITA DAERAH KABUPATEN MERANGIN TAHUN 2022 NOMOR .J/3

Salinan Sesuai dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SETDA KAB. MERANGIN


ADITYA SANJAYA, S.H., M.H
NIP. 198211072010011016