BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERATURAN PELAKSANAAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

NOMOR : 6 TAHUN 2022

DIUNDANGKAN : 7 APRIL 2022

BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 6 TAHUN 2022
TENTANG
PERATURAN PELAKSANAAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 44 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
3. Peraturan Presiden Nomor 58 Tahun 2013 tentang Badan Kepegawaian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 128);

4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 29 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1728);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA TENTANG PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021 TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Badan ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
4. Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
5. Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor.

6. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
7. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
8. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya.
9. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
10. Dampak Negatif adalah dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik, dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas Unit Kerja, instansi, dan/atau pemerintah/negara.

Pasal 2

Peraturan Badan ini bertujuan untuk memberikan pedoman bagi Instansi Pemerintah, pejabat, dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan Disiplin PNS.

Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Badan ini meliputi:

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

BAB II

KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 4

(1) PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku baik di dalam maupun di luar jam kerja.

Bagian Kedua

Kewajiban

Pasal 5

(1) Kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 meliputi:

a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;

b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;

c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;

d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;

e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;

g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

(2) Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud 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.

Bagian Ketiga

Larangan

Pasal 6

Larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 meliputi:

a. menyalahgunakan wewenang;
b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;

e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon kepala daerah/wakil kepala daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
    1. ikut kampanye;
    2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
    3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
    4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
    5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
    6. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta 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 di luar jam kerja yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran-Angka 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Bagian Kedua
Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Paragraf 1
Umum

Pasal 8

(1) Tingkat Hukuman Disiplin 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 meliputi:
   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 meliputi:
   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; dan
   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 meliputi:
   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.

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 di luar kedinasan;
5. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
6. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

b. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada Unit Kerja:
   1. mengutamakan kepentingan negara 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 dengan 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 Badan ini.

(3) Hukuman Disiplin ringan dijatuhkan 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 dijatuhkan 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 di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

c. tidak memenuhi ketentuan:
1. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS tanpa alasan yang sah;
2. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan tanpa alasan yang sah; dan
3. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang bagi pejabat administrator dan pejabat fungsional.

d. tidak memenuhi ketentuan, yang memiliki Dampak Negatif pada instansi yang bersangkutan:
1. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
2. melaporkan dengan segera kepada atasannya 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 Badan 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; dan
   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 Badan ini.

(3) Hukuman Disiplin sedang dijatuhkan 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 dijatuhkan 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 di luar kedinasan;
6. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat 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 dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
3. 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 sebagai PNS; dan
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 sebagai PNS.

f. tidak memenuhi ketentuan menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) 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 Badan 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 Badan ini.

(4) Hukuman Disiplin berat dijatuhkan kepada PNS yang melanggar larangan yang berupa:

a. menyalahgunakan wewenang;

b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
e. yang memiliki Dampak Negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa:
    1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-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; dan
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 dijatuhkan sebelumnya, apabila jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah telah mencapai jumlah yang telah ditentukan.

BAB IV

PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM

Bagian Kesatu

Presiden

Pasal 14

(1) Presiden berwenang menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi:
   a. Pejabat Pimpinan Tinggi Utama dan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya yang merupakan PPK untuk seluruh tingkat Hukuman Disiplin ringan, Hukuman Disiplin sedang, dan Hukuman Disiplin berat; dan
   b. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama, dan pejabat yang menduduki jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi kewenangan Presiden untuk Hukuman Disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

(2) Penetapan penjatuhan Hukuman Disiplin oleh Presiden didasarkan atas usul dari:
   a. Menteri yang mengoordinasikan, bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama;
   b. PPK, bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi kewenangan Presiden; dan
   c. pimpinan lembaga negara atau lembaga nonstruktural, bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang berkedudukan sebagai PPK.

(3) Jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi kewenangan Presiden sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan ayat (2) huruf b meliputi:

a. Panitera Mahkamah Agung;
b. Panitera Mahkamah Konstitusi; dan
c. jabatan lainnya.

(4) Usul sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilengkapi dengan:
a. laporan hasil pemeriksaan;
b. berita acara pemeriksaan;
c. bukti Pelanggaran Disiplin; dan
d. bahan lain yang diperlukan.

Bagian Kedua
Pejabat yang Berwenang Menghukum
pada Instansi Pusat

Pasal 15

PPK Instansi Pusat berwenang menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi:
a. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama di lingkungannya, untuk Hukuman Disiplin ringan, Hukuman Disiplin sedang, dan Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya, untuk jenis Hukuman Disiplin sedang dan Hukuman Disiplin berat; dan
c. Pejabat Administrator ke bawah dan Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama di lingkungannya, untuk jenis Hukuman Disiplin berat.

Pasal 16

Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara di Instansi Pusat berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:
a. ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya; dan
b. sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.

Pasal 17

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara di Instansi Pusat berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:

a. ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya;
b. sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya; dan
c. ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional di lingkungannya.

Pasal 18

(1) Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara di Instansi Pusat berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:
    a. ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda di lingkungannya; dan
    b. sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama di lingkungannya.
(2) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.
(3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 19

(1) Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di Instansi Pusat berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:
    a. ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang Ahli Pertama di lingkungannya; dan

b. ringan dan sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya di lingkungannya.

(2) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.

(3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 20

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, atau pejabat lain yang setara, yang memimpin satuan Unit Kerja, berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional jenjang Keterampilan di lingkungannya.

Bagian Ketiga
Pejabat yang Berwenang Menghukum
Pada Instansi Daerah Provinsi

Pasal 21

PPK Instansi Daerah Provinsi berwenang menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi:

a. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya dan Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama di lingkungannya, untuk Hukuman Disiplin ringan, sedang, dan berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;

b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya, untuk jenis Hukuman Disiplin sedang dan berat; dan

c. Pejabat Administrator ke bawah dan Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama di lingkungannya, untuk jenis Hukuman Disiplin berat.

Pasal 22

Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Provinsi berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:

a. ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya; dan
b. sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.

Pasal 23

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Provinsi berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:

a. ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya;
b. sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya; dan
c. ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional di lingkungannya.

Pasal 24

(1) Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Provinsi berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:
    a. ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda di lingkungannya; dan
    b. sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama di lingkungannya.
(2) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.

(3) Pejabat Fungsional Ahli Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 25

(1) Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Provinsi berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:
   a. ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional Ahli Pertama di lingkungannya; dan
   b. ringan dan sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya di lingkungannya.

(2) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.

(3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 26

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, Pejabat Pengawas, atau pejabat lain yang setara, yang memimpin satuan Unit Kerja, berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional jenjang Keterampilan di lingkungannya.

Bagian Keempat
Pejabat yang Berwenang Menghukum
Pada Instansi Daerah Kabupaten/Kota

Pasal 27

PPK Instansi Daerah Kabupaten/Kota berwenang menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi:

a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya, untuk jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, dan berat;

b. Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama di lingkungannya, untuk Hukuman Disiplin ringan, sedang, dan berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
c. Pejabat Administrator ke bawah di lingkungannya, untuk jenis Hukuman Disiplin sedang dan berat; dan
d. Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin berat.

Pasal 28

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Kabupaten/Kota berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:
a. ringan bagi PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya;
b. sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya; dan
c. ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional di lingkungannya.

Pasal 29

(1) Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Kabupaten/Kota berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:
    a. ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda di lingkungannya; dan
    b. sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama di lingkungannya.
(2) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin

ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.

(3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 30

(1) Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di Instansi Daerah Kabupaten/Kota berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin:
   a. ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang Ahli Pertama di lingkungannya; dan
   b. ringan dan sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.

(2) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.

(3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan PPK.

Bagian Kelima

Pejabat yang Berwenang Menghukum

Pada Perwakilan Republik Indonesia

Pasal 31

Kepala Perwakilan Republik Indonesia berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi PNS yang ditugaskan pada kantor Perwakilan Republik Indonesia, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Hukuman Disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya; dan
b. Hukuman Disiplin sedang bagi PNS yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.

Bagian Keenam
Pejabat Lain Yang Setara

Pasal 32

Pejabat lain yang setara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 sampai dengan Pasal 20, Pasal 22 sampai dengan Pasal 26, dan Pasal 28 sampai dengan Pasal 30 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 provinsi, setara dengan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
c. direktur rumah sakit kota, setara dengan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
d. direktur rumah sakit kabupaten, setara dengan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
e. direktur akademi, setara dengan Pejabat Administrator;
f. kepala pusat kesehatan masyarakat, setara dengan Pejabat Pengawas;
g. kepala sekolah, setara dengan Pejabat Pengawas; dan
h. kepala sanggar kegiatan belajar, setara dengan Pejabat Pengawas.

Bagian Ketujuh
Penjatuhan Hukuman Disiplin
Oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum

Pasal 33

(1) Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib menjatuhkan Hukuman 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 yang Berwenang Menghukum yang tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.

(6) Selain menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum, atasan dari Pejabat tersebut juga menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap 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 Badan 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 Badan ini.

BAB V

PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN, DAN PENYAMPAIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu

Tata Cara Pemanggilan

Pasal 34

(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 Badan 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) Contoh kasus penjatuhan Hukuman Disiplin tanpa dilakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 10 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Bagian Kedua

Tata Cara Pemeriksaan

Pasal 35

(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 36

(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 Badan 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 Badan 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 37

(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 38

(1) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 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 Badan ini.

Pasal 39

(1) Dalam hal PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin menduduki jabatan Sekretaris Daerah Provinsi, yang menjadi unsur tim pemeriksa, meliputi:
   a. Gubernur; dan
   b. Pejabat di lingkungan Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang dalam negeri.

(2) Dalam hal PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin menduduki jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota yang memerlukan pembentukan tim pemeriksa, yang menjadi unsur tim pemeriksa meliputi:
   a. Bupati/Walikota; dan
   b. Pejabat di lingkungan Pemerintah Provinsi.

Bagian Keempat

Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatan

Pasal 40

(1) Untuk kelancaran pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 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 Badan ini.

(4) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, tetap Masuk Kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Contoh kasus PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 15 Peraturan Badan ini.

Bagian Kelima

Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 41

(1) Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36.

(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 42

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

(2) Dalam keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

(3) Dalam hal terdapat PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin yang jenisnya sama namun dengan latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong serta dampak pelanggaran yang berbeda, Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat menjatuhkan jenis Hukuman Disiplin yang berbeda, sesuai dengan contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 16 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

(4) Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum karena pejabatnya lowong, kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

(5) Setiap Penjatuhan Hukuman Disiplin harus ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum, sesuai dengan contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 17 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 43

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

a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah dimaknai sebagai penurunan jenjang jabatan setingkat lebih rendah;

b. dalam hal Jabatan Fungsional memiliki jenjang keahlian dan keterampilan, maka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dimaknai sebagai penurunan jabatan menjadi Jabatan Fungsional jenjang Keterampilan Penyelia.

c. dalam hal suatu Jabatan Fungsional hanya memiliki Kategori Keahlian, maka PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula.

d. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Kategori Keterampilan dengan jenjang terendah yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula.

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 44

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 45

(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 Badan 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 46

(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 tidak terpisahkan dari Peraturan Badan 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 yang tidak terpisahkan Peraturan Badan ini.

(5) PNS yang pernah dijatuhi Hukuman Disiplin, kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

(6) Contoh kasus PNS yang pernah dijatuhi Hukuman Disiplin, kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin yang sifatnya sama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam Lampiran-Angka 18 yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

(7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak berlaku bagi Pelanggaran Disiplin tidak Masuk Kerja dan menaati jam kerja.

Pasal 47

(1) Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada PNS yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku selama 12 (dua belas) bulan.

(2) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.

(3) Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti oleh PPK dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.

(4) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.

(5) Setelah menjalani Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka PNS yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.

(6) Mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 19 yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

(7) PNS yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.

(8) Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari kelas jabatan yang didudukinya, sesuai contoh kasus dan contoh format keputusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 20 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Pasal 48

(1) Penjatuhan Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan Pelaksana berlaku selama 12 (dua belas) bulan.

(2) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.

(3) Hukuman Disiplin yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti oleh PPK dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.

(4) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.

(5) Setelah menjalani Hukuman Disiplin pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, maka PNS yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.

(6) Mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(7) PNS yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.

(8) Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan ke dalam kelas jabatan terendah yang terdapat pada Instansi tempat yang bersangkutan bekerja, sesuai contoh kasus dan contoh format keputusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 20 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Bagian Ketujuh
Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 49

(1) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

(2) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memanggil secara tertulis PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin untuk hadir menerima keputusan Hukuman Disiplin.

(3) Surat panggilan tertulis untuk menerima keputusan Hukuman Disiplin dibuat sesuai contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 21 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

(4) Keputusan Hukuman Disiplin disampaikan secara tertutup oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat lain yang terkait.

(5) Penyampaian secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan penyampaian keputusan Hukuman Disiplin yang hanya diketahui oleh PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin dan pejabat yang menyampaikan, serta pejabat lain yang terkait.

(6) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan Hukuman Disiplin ditetapkan.

(7) Dalam hal PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin, keputusan Hukuman Disiplin dikirim kepada yang bersangkutan.

(8) Pengiriman keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (7) dilakukan paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (6).

(9) Hukuman Disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh pimpinan instansi atau pejabat lain yang ditunjuk.

BAB VI
BERLAKUNYA HUKUMAN DISIPLIN, HAPUSNYA KEWAJIBAN MENJALANI HUKUMAN DISIPLIN, DAN HAK-HAK KEPEGAWAIAN

Bagian Kesatu
Berlakunya Hukuman Disiplin

Pasal 50

(1) Keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) sejak keputusan diterima.

(2) Dalam hal PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin, keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.

(3) Keputusan Hukuman Disiplin yang diajukan Upaya Administratif baik yang berupa Keberatan maupun Banding Administratif, berlaku sesuai dengan keputusan Upaya Administratifnya.

(4) Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Upaya Administratif.

(5) Keputusan Hukuman Disiplin ringan selesai dijalani sejak Keputusan tersebut berlaku, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 22 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

Bagian Kedua

Hak-Hak Kepegawaian

Pasal 51

(1) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak-hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberhentian dan pensiun PNS.

(2) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri tidak diberikan kenaikan pangkat pengabdian.

(3) PNS yang untuk kelancaran pemeriksaan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya karena diduga melakukan Pelanggaran Disiplin berat, tetap Masuk Kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya meliputi gaji, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, penghasilan lain, dan fasilitas yang diterima sebelum yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatan.

Bagian Ketiga

Penghentian Pembayaran Gaji

Pasal 52

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 dilakukan sebagai berikut:

a. atasan langsung atau pimpinan Unit Kerja dari PNS yang bersangkutan, memberitahukan secara tertulis kepada Unit Kerja yang membidangi kepegawaian;
b. Unit Kerja yang membidangi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada huruf a melakukan verifikasi dan validasi terhadap kebenaran data tidak Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah PNS dimaksud;
c. hasil verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada huruf b disampaikan kepada Pimpinan Unit Kerja atau Kepala Satuan Kerja yang menjabat sebagai kuasa pengguna anggaran sebagai dasar penghentian pembayaran gaji;
d. Kuasa pengguna anggaran melaksanakan penghentian pembayaran gaji sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditetapkan dalam keputusan kuasa pengguna anggaran;
e. Dalam hal Pimpinan Unit Kerja atau Kepala Satuan Kerja yang menjabat sebagai kuasa pengguna anggaran merupakan Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, pelaksanaan penghentian pembayaran gaji dapat didelegasikan kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama yang membidangi urusan keuangan;
f. Tata cara penghentian pembayaran gaji sebagaimana dimaksud pada huruf d dan huruf e dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pelaksanaan anggaran pendapatan dan belanja negara/daerah; dan

g. Contoh kasus penghentian pembayaran gaji sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 23 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

BAB VII
PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 53

(1) Untuk menjamin terpeliharanya tertib administrasi, pejabat pengelola kepegawaian wajib mendokumentasikan setiap keputusan Hukuman Disiplin PNS di lingkungannya.

(2) Dokumen keputusan Hukuman Disiplin digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan.

(3) Pendokumentasian keputusan Hukuman Disiplin termasuk dokumen pemanggilan, dokumen pemeriksaan, dan dokumen lain yang terkait dengan Pelanggaran Disiplin, diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

(4) Sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yaitu I'DIS BKN yang dapat diakses melalui laman *https://idis.bkn.go.id* dan dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal PNS pindah instansi, dokumen keputusan Hukuman Disiplin PNS dikirimkan oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi baru.

BAB VIII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 54

(1) Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, jabatannya dapat diisi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, atau Jabatan Fungsional paling cepat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani Hukuman Disiplin yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan menjadi Pejabat Administrator dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dalam Jabatan Administrator.

(4) Penurunan jabatan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menjadi Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan tanpa melalui pengangkatan dalam jabatan serta pelantikan dan pengambilan sumpah/janji.

(5) Dalam hal PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dalam Jabatan Pelaksana.

(6) Dalam hal seorang PNS diusulkan untuk dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, harus memperhatikan ketersediaan jabatan dan kesesuaian kompetensinya.

Pasal 55

(1) PNS yang sedang menjalani Hukuman Disiplin tingkat sedang atau tingkat berat tidak dapat dipertimbangkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkatnya.

(2) PNS yang sedang menjalani Hukuman Disiplin dan melakukan Pelanggaran Disiplin, dijatuhi Hukuman Disiplin.

(3) PNS yang sedang menjalani Hukuman Disiplin, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin dan dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat, maka Hukuman Disiplin yang dijalani sebelumnya dianggap selesai dan PNS yang bersangkutan hanya menjalani Hukuman Disiplin yang terakhir dijatuhkan kepadanya, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 24 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

(4) PNS yang sedang menjalani Hukuman Disiplin, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin dan dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih ringan, maka PNS yang bersangkutan harus menjalani Hukuman Disiplin yang pertama kali dijatuhkan sampai dengan selesai dilanjutkan dengan Hukuman Disiplin yang terakhir dijatuhkan kepadanya, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 24 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.

(5) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pengangkatannya ke dalam jabatan yang baru ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 56

(1) Hasil pemeriksaan unsur pengawasan dan/atau unit yang mempunyai tugas pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan dan/atau pertimbangan untuk melengkapi berita acara pemeriksaan atau menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin.

(2) Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan terdapat indikasi penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian keuangan negara, maka atasan langsung atau tim pemeriksa wajib berkoordinasi dengan aparat pengawas intern pemerintah.

(3) Dalam hal indikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terbukti, aparat pengawas intern pemerintah merekomendasikan PPK untuk melaporkan kepada aparat penegak hukum.

Pasal 57

(1) Dokumen surat panggilan, berita acara pemeriksaan, dan bahan lain yang menyangkut Hukuman Disiplin adalah bersifat rahasia.

(2) Keputusan Hukuman Disiplin dapat diinformasikan oleh PPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keterbukaan informasi publik.

Pasal 58

(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 mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.

Pasal 59

(1) Dalam hal pada suatu instansi pemerintah terdapat tingkat/eselonisasi jabatan, penurunan jabatan setingkat lebih rendah dilakukan berdasarkan tingkat/eselonisasi tersebut, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 24 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Badan ini.
(2) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi Utama diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, pemeriksaannya dilakukan oleh menteri yang mengoordinasikan atau tim pemeriksa yang dibentuk oleh menteri yang mengoordinasikan.
(3) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi Madya yang berkedudukan sebagai PPK pada lembaga negara atau lembaga nonstruktural diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, pemeriksaannya dilakukan oleh pimpinan lembaga negara atau lembaga nonstruktural yang bersangkutan.

Pasal 60

(1) Ketentuan Peraturan Badan 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 61

(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 Badan ini.

(3) Dalam hal PNS yang menjalani penugasan pada Instansi Pemerintah melakukan Pelanggaran Disiplin akan dijatuhi Hukuman Disiplin 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,

   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.

BAB IX

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 62

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, penjatuhan Hukuman Disiplin Sedang berupa:

a. 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;
b. 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
c. 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.

BAB X

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 63

Pada saat Peraturan Badan ini mulai berlaku, Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 64

Peraturan Badan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Badan ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 6 April 2022

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BIMA HARIA WIBISANA

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 7 April 2022

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

ttd.

BENNY RIYANTO

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2022 NOMOR 384

Salinan sesuai dengan aslinya
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Direktur Peraturan Perundang-undangan,



Akhmad Syauki

LAMPIRAN
PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 6 TAHUN 2O22
TENTANG
PERATURAN PELAKSANAAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

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 di luar 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.
   a. 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.
   b. 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.
   c. 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 Febuari 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 Febuari 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 atasan 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:
N a m a :
NIP :
Tanda Tangan :

....., ...
Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa *)

1. N a m a :
   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 dijatuhkan 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 Dijatuhkan 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 dijatuhkan 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 Gumilang, 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 dalam jabatan eselon III-a.

Plt. KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

BIMA HARIA WIBISANA

Salinan sesuai dengan aslinya
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
Direktur Peraturan Perundang-undangan,

Akhmad Syauki

SALINAN

GUBERNUR JAMBI

PERATURAN GUBERNUR JAMBI
NOMOR 4 TAHUN 2018

TENTANG

PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 28 TAHUN 2012 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAMBI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

GUBERNUR JAMBI,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil analisa dan evaluasi atas pelaksanaan penerapan dan penegakan disiplin serta untuk optimalisasi pencapaian kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, maka Peraturan Gubernur Jambi Nomor 28 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi perlu dilakukan perubahan;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi;

Mengingat : 1. Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 75) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);

2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 5699);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
6. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
7. Peraturan Daerah Provinsi Jambi Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Jambi (Lembaran Daerah Provinsi Jambi Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jambi Nomor 8);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERUBAHAN KEDUA ATAS PERATURAN GUBERNUR NOMOR 28 TAHUN 2012 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI JAMBI.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi (Berita Daerah Provinsi Jambi Tahun 2012 Nomor 28) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Nomor 6 Tahun 2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 28 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi, diubah sebagai berikut :

1. Ketentuan ayat (3) huruf b Pasal 5 diubah, sehingga Pasal 5 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 5

(1) Hari kerja bagi PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi ditetapkan 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Jum'at.

(2) Jumlah jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 37,5 jam dalam seminggu dengan pengaturan sebagai berikut :
   a. Hari Senin s.d hari Kamis : pukul 07.15 – 16.00 WIB
      Waktu istirahat : pukul 12.15 – 12.45 WIB
   b. Hari Jum'at : pukul 07.00 – 11.30 WIB

(3) Dalam pelaksanaan hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap Perangkat Daerah wajib melaksanakan apel pagi dan apel sore/atau pengajian/atau senam pagi/olahraga yang diikuti seluruh ASN, dengan ketentuan sebagai berikut :

   a. hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 07.30 WIB;
   b. hari Jum'at pukul 07.00 WIB kegiatan pengajian/senam pagi/olahraga.

2. Ketentuan Pasal 7 ayat (2) dan ayat (4) huruf c dihapus, sehingga Pasal 7 berbunyi sebagai berikut :

Pasal 7

(1) Kehadiran ASN dibuktikan dengan merekam sidik jari pada mesin kehadiran elektronik pada pagi dan sore hari.

(2) Dihapus.

(3) Perekaman sidik jari dilaksanakan mulai pukul :
   a. pagi hari pukul 06.45 sampai dengan pukul 07.15 WIB;
   b. sore hari pukul 16.00 sampai dengan pukul 18.00 WIB.

(4) Pengisian daftar hadir dapat dilakukan juga secara manual dalam hal :
   a. sistem kehadiran elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengalami kerusakan/tidak berfungsi;
   b. PNS belum terdaftar dalam sistem kehadiran elektronik;
   c. dihapus; dan
   d. lokasi kerja tidak memungkinkan untuk disediakan sistem kehadiran elektronik.

Pasal II

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jambi.

Ditetapkan di Jambi
pada tanggal 23 – 2 – 2018

GUBERNUR JAMBI,

ttd

H. ZUMI ZOLA ZULKIFLI

Diundangkan di Jambi
pada tanggal 2 – 3 – 2018

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI JAMBI

ttd

H. M. DIANTO

BERITA DAERAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2018 NOMOR 4

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM,

ttd

M. ALI ZAINI, SH, MH
Nip. 19730729 200012 1 002

GUBERNUR JAMBI

PERATURAN GUBERNUR JAMBI

NOMOR 30 TAHUN 2019

TENTANG

KODE ETIK PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAMBI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR JAMBI,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Jambi tentang Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jambi;

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1957 Nomor 75) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 61 Tahun 1958 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 19 Tahun 1957 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Swatantra Tingkat I Sumatera Barat, Jambi dan Riau menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1646);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
5. 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);

6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
8. 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 440);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4449);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lebaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
11. 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);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik indonesia Nomor 6041);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG KODE ETIK PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH PROVINSI JAMBI.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Jambi.

2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dilingkup Pemerintah Provinsi Jambi yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4. Pegawai Negeri Sipil adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
5. Kode Etik Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Kode Etik adalah pedoman sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Aparatur Sipil Negara di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.
6. Majelis Kode Etik Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Majelis Kode Etik adalah lembaga non struktural pada instansi pemerintah yang bertugas melakukan penegakan pelaksanaan serta menyelesaikan pelanggaran Kode Etik yang dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara.
7. Pelanggaran Kode Etik Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Pelanggaran Kode Etik adalah segala bentuk ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertentangan dengan butir-butir korps dan Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara.
8. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jambi.
9. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang berwenang memberikan sanksi atas pelanggaran Kode Etik yang dilakukan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara.
10. Pelapor adalah pihak yang melaporkan dugaan terjadinya pelanggaran Kode Etik oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara.
11. Terlapor adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilaporkan kepada pejabat yang berwenang karena diduga melakukan pelanggaran Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara.
12. Tindakan Administrasi adalah Tindakan yang diberikan kepada Pegawai ASN sebagai akibat dari pelanggaran terhadap ketentuan Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara.
13. Sanksi Moral adalah Tindakan yang diberikan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagai akibat dari pelanggaran terhadap ketentuan Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara yang berada dilingkungan kerja dengan cara membacakan langsung pada saat apel atau upacara.

Pasal 2

Kode Etik dimaksudkan sebagai pedoman bagi setiap Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam bersikap, bertingkah laku dan berbuat dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.

Pasal 3

Kode Etik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, bertujuan untuk :

a. menjaga martabat, kehormatan, citra dan kredibilitas serta menciptakan keharmonisan bagi setiap Pegawai ASN dalam lingkungan kerja, keluarga dan masyarakat; dan
b. meningkatkan disiplin bagi setiap Pegawai ASN dalam pelaksanaan tugas maupun bermasyarakat.

BAB II
NILAI-NILAI DASAR BAGI APARATUR SIPIL NEGARA

Pasal 4

Nilai-nilai dasar yang harus dijunjung tinggi oleh Aparatus Sipil Negara meliputi:

a. ketaqwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa;
b. kesetian dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
c. semangat nasionalisme;
d. mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan pribadi atau golongan;
e. ketaatan terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan;
f. penghormatan terhadap hak asasi manusia;
g. tidak diskriminatif;
h. profesionalisme, netralitas, dan bermoral tinggi; dan
i. semangat jiwa korps.

BAB III
ETIKA APARATUR

Pasal 5

Dalam pelaksanaan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari setiap Pegawai ASN wajib bersikap dan berpedoman pada :

a. etika dalam bernegara;
b. etika dalam penyelenggaraan pemerintah;
c. etika dalam berorganisasi;
d. etika dalam bermasyarakat;
e. etika terhadap diri sendiri; dan
f. etika sesama Pegawai Negeri Sipil

Pasal 6

Etika dalam bernegara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf (a), meliputi:

a. melaksanakan sepenuhnya nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945;
b. mengangkat harkat dan martabat bangsa dan negara;
c. menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia;
d. menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas;
e. akuntabel dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan berwibawa;
f. tanggap, terbuka, jujur, akurat, dan tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program Pemerintah;
g. menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya Negara secara efesien dan efektif; dan
h. tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

Pasal 7

Etika dalam penyelenggaraan pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf (b), meliputi:

a. mengetahui dan/atau memahami serta melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan:
b. tidak memberikan keterangan/informasi yang bersifat rahasia kepada pihak yang tidak berwenang;
c. menjunjung tinggi istitusi dan menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi atau golongan;
d. mematuhi jenjang kewenangan, bertindak disiplin, dan tata cara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
e. setiap atasan tidak dibenarkan memberikan perintah yang bertentangan dengan norma yang berlaku dan wajib bertanggung jawab atas pelaksanaan perintah kepada bawahannya;
f. dalam melaksanakan perintah kedinasan tidak melampaui batas kewenangannya dan wajib menyampaikan pertanggungjawaban tugas kepada atasannya langsung;
g. setiap Pegawai ASN harus menampilkan sikap kepemimpinan melalui keteladanan, keadilan, ketulusan, dan kewibawaan serta melaksanakan keputusan pimpinan sesuai aturan yang berlaku guna mewujudkan tercapainya tujuan organisasi;
h. Pegawai ASN wajib mengikuti apel pagi sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan wajib mengikuti apel pada hari-hari besar Nasional;
i. Pegawai ASN harus berada pada tempat kerja selama jam kerja, kecuali ada perintah tugas kedinasan dari atasan, jam istirahat siang dan waktu beribadah;
j. bagi Pegawai ASN yang tidak dapat hadir karena sakit, urusan keluarga dan alasan-alasan lainnya yang wajar dan dapat diterima akal sehat, wajib memberitahukan secara tertulis kepada satuan organisasinya dan memberitahukan secara lisan kepada atasan langsungnya;
k. dalam menjalankan tugas harus senantiasa menjaga kehormatan Istansi dengan memakai seragam lengkap dengan atributnya yang berlaku dilingkungan Pemerintah Daerah;
l. tidak menyampaikan dan menyebarluaskan informasi yang bersifat rahasia negara kepada orang lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
m. tidak memberikan foto copy surat keputusan pengangkatan dalam jabatan dan surat keputusan yang bersifat rahasia tanpa seizin pimpinan;
n. tidak melakukan pemerasan, penggelapan, dan penipuan yang dapat berpengaruh negatif terhadap harkat, martabat, dan citra institusi Pemerintah Daerah;
o. bersikap rasional dan berkeadilan, objektif serta transparan dalam menjalankan tugas penyelenggaraan urusan pemerintahan;
p. membangun dan mengembangkan sikap toleran, tanggungjawab dan pengendalian diri dalam menghadapi perbedaan pendapat diantara sesama Pegawai ASN Pemerintah Daerah dan pihak terkait lainnya;
q. menyimpan rahasia negara dan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya serta tidak memanfaatkannya secara tidak sah;
r. melaporkan kepada atasan yang berwenang terhadap kemungkinan atau adanya tindakan pembocoran rahasia negara dan/atau rahasia jabatan yang patut diduga membahayakan atau merugikan bangsa dan negara;
s. tidak berkompromi dengan pihak manapun yang berpotensi merusak nama baik dan merugikan Pemerintah Daerah, bangsa dan negara;

t. tidak melakukan perbuatan yang bersifat melindungi kegiatan yang tidak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan khususnya dibidang penyelenggaraan urusan pemerintahan;
u. tidak melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan, atau pihak lain;
v. tidak bertindak selaku perantara bagi seseorang, pengusaha, atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan;
w. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang kondusif;
x. bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahan;
y. saling menghargai dan menghormati sesama pegawai Aparatur Sipil Negara, bawahan, atasan, dan dilingkungan masyarakat; dan
z. menjadi teladan yang baik terhadap Pegawai ASN, bawahan, atasan, dan dilingkungan masyarakat serta memberikan pelayanan secara cepat, tepat dan aman.

Pasal 8

Etika dalam berorganisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf (c), meliputi:
a. melaksanakan tugas dan wewenang sesuai ketentuan yang berlaku;
b. menjaga informasi yang bersifat rahasia;
c. melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
d. membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi;
e. menjalin kerjasama secara kooperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan;
f. memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas;
g. patuh dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja;
h. mengembangkan pemikiran serta kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi; dan
i. berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

Pasal 9

Etika dalam bermasyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf (d) meliputi:
a. mewujudkan pola hidup sederhana;
b. memberikan pelayanan dengan empati hormat dan santun tanpa pamrih dan tanpa unsur pemaksaan;
c. memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka dan adil serta tidak diskriminatif;
d. tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat; dan
e. berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

Pasal 10

Etika terhadap diri sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf (e), meliputi:
a. jujur dan terbuka serta tidak memberikan informasi yang tidak benar;
b. bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan;
c. menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
d. berinisiatif untuk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap;
e. memiliki daya juang yang tinggi;

f. memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
g. menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga; dan
h. berpenampilan sederhana, rapih dan sopan.

Pasal 11

Etika terhadap sesama Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf (f) meliputi:
a. saling menghormati sesama warga negara yang memeluk agama/kepercayaan yang berlainan;
b. memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama Pegawai ASN;
c. saling menghormati antar teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu unit kerja, instansi maupun antar instansi;
d. menghargai perbedaan pendapat;
e. menjunjung tinggi harkat dan martabat Pegawai ASN;
f. menjaga dan menjalin kerja sama yang kooperatif sesama Pegawai ASN; dan
g. berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua Pegawai ASN dalam memperjuangkan hak-haknya.

BAB IV
KODE ETIK

Pasal 12

Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara meliputi :
a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi;
b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin;
c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan;
d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan;
f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan Negara/ Pemerintah Daerah;
g. menggunakan kekayaan dan barang milik Negara/Daerah secara bertanggungjawab, efektif dan efisien;
h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya;
i. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;
j. tidak menyalahgunakan informasi internal Negara/Daerah, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain;
k. memegang teguh nilai dasar Pegawai ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas Pegawai ASN; dan
l. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

BAB V
MAJELIS KODE ETIK

Bagian Kesatu
Pembentukan dan Keanggotaan

Pasal 13

(1) Dalam rangka penanganan suatu dugaan pelanggaran Kode Etik di lingkungan Pemerintah Daerah dibentuk Majelis Kode Etik.
(2) Pembentukan Majelis Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh :
    a. Gubernur, apabila dugaan pelanggaran Kode Etik dilakukan oleh Pegawai ASN yang menduduki jabatan struktural eselon I dan eselon II;
    b. Sekretaris Daerah, apabila dugaan pelanggaran Kode Etik dilakukan oleh Pegawai ASN yang menduduki jabatan struktural eselon III dan eselon IV, fungsional, pelaksana dan calon Pegawai ASN di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jambi; dan
    c. Kepala Perangkat Daerah apabila dugaan pelanggaran Kode Etik dilakukan oleh Pegawai ASN yang menduduki jabatan struktural eselon III dan eselon IV, fungsional, pelaksana dan calon Pegawai ASN di Lingkungannya.
(3) Keanggotaan Majelis Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari:
    a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota;
    b. 1 (satu) sekretaris merangkap anggota; dan
    c. paling sedikit 3 (tiga) orang anggota.
(4) Dalam hal keanggotaan Majelis Kode Etik lebih dari 5 (lima) orang, maka jumlahnya harus ganjil.
(5) Jabatan dan pangkat anggota Majelis Kode Etik tidak boleh lebih rendah dari jabatan dan pangkat Pegawai ASN yang diperiksa karena diduga melanggar Kode Etik.
(6) Masa tugas Majelis Kode Etik berakhir pada saat keputusan Majelis Kode Etik berakhir.

Pasal 14

Dalam hal pelanggaran Kode Etik dilakukan oleh Pegawai ASN dan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (5) tidak dapat dipenuhi di lingkungan Perangkat Daerah, keanggotaan Majelis Kode Etik dapat berasal dari pejabat di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jambi dan/atau Inspektorat Provinsi Jambi.

Bagian Kedua
Tugas dan wewenang

Pasal 15

Majelis Kode Etik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, mempunyai tugas:
a. melakukan pemeriksaan pendahuluan terhadap laporan dan/atau pengaduan terkait pelanggaran Kode Etik;
b. melakukan persidangan dan menetapkan jenis pelanggaran kode etik;
c. membuat rekomendasi pemberian sanksi moral; dan
d. menyampaikan keputusan sidang Majelis kepada pejabat yang berwenang.

Pasal 16

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Majelis Kode Etik berwenang:

a. memanggil pegawai untuk didengar keterangannya sebagai Terlapor;
b. menghadirkan saksi untuk didengar keterangannya guna kepentingan pemeriksaan;
c. mengajukan pertanyaan secara langsung kepada Terlapor dan/atau saksi mengenai sesuatu yang diperlukan dan berkaitan dengan pelanggaran yang dilakukan oleh Terlapor;
d. memutuskan dan/atau menetapkan Terlapor terbukti atau tidak terbukti melakukan pelanggaran;
e. memutuskan dan/atau menetapkan sanksi jika Terlapor terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik; dan
f. merekomendasikan sanksi moral atau tindakan administratif.

BAB VI
HAK DAN KEWAJIBAN PELAPOR DAN TERLAPOR

Bagian Kesatu
Pelapor

Pasal 17

Setiap Pelapor adanya dugaan pelanggaran Kode Etik berkewajiban:

a. memberikan laporan yang dapat dipertanggungjawabkan;
b. menjaga kerahasiaan laporan dan/atau pengaduan;
c. memenuhi semua panggilan;
d. memberikan keterangan untuk memperlancar jalannya sidang Majelis Kode Etik;
e. mentaati semua ketentuan yang ditetapkan oleh Majelis Kode Etik; dan
f. memberikan identitas secara jelas.

Pasal 18

Setiap Pelapor adanya dugaan pelanggaran Kode Etik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 berhak:

a. mengetahui tindak lanjut laporan yang disampaikan;
b. mengajukan saksi dalam proses persidangan;
c. mendapatkan perlindungan; dan
d. mendapatkan salinan berita acara persidangan.

Bagian Kedua
Terlapor

Pasal 19

Setiap Terlapor dugaan pelanggaran Kode Etik berkewajiban:

a. memenuhi semua panggilan sidang;
b. menghadiri sidang;
c. menjawab pertanyaan yang diajukan oleh Majelis Kode Etik;
d. memberikan keterangan untuk memperlancar jalannya sidang Mejelis Kode Etik; dan
e. berlaku sopan selama persidangan.

Pasal 20

Setiap Terlapor dugaan pelanggaran Kode Etik berhak:

a. mengetahui susunan keanggotaan Majelis Kode Etik sebelum pelaksanaan sidang;
b. menerima salinan berkas laporan dan/atau pengaduan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama paling lambat 3 (tiga) hari kerja harus sebelum sidang dilaksanakan;
c. mengajukan pembelaan;
d. mengajukan saksi dalam proses persidangan; dan
e. menerima salinan keputusan sidang.

BAB VII
MEKANISME PENEGAKAN KODE ETIK

Bagian Kesatu
Penanganan Laporan

Pasal 21

(1) Setiap orang yang mengetahui adanya dugaan pelanggaran Kode Etik oleh Pegawai ASN dapat melaporkan kepada unit kerja yang membidangi kepegawaian pada Perangkat Daerah tempat Pegawai ASN bekerja.
(2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti apabila laporan didukung dengan bukti yang diperlukan dan identitas yang jelas dari Pelapor.
(3) Setiap laporan yang disertai bukti dan identitas Pelapor sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib dilakukan pemeriksaan pendahuluan oleh Majelis Kode Etik untuk menentukan apakah laporan tersebut termasuk dalam kategori pelanggaran Kode Etik atau tidak.
(4) Apabila dari hasil pemeriksaan pendahuluan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diduga kuat bahwa perbuatan Terlapor melanggar Kode Etik, Majelis Kode Etik akan melaksanakan sidang.

Bagian Kedua
Pemanggilan

Pasal 22

(1) Terhadap Terlapor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (4), dilakukan pemanggilan oleh Majelis Kode Etik untuk dilakukan sidang.
(2) Pemanggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling banyak 2 (dua) kali dengan tenggang waktu antara pemanggilan pertama dengan pemanggilan kedua selama 7 (tujuh) hari kerja.
(3) Pemanggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan menggunakan format surat panggilan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 23

(1) Dalam hal telah dilakukan pemanggilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 dan Terlapor tetap tidak hadir, Majelis Kode Etik melaksanakan sidang tanpa kehadiran Terlapor.
(2) Sidang Majelis Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja sejak diterimanya laporan adanya dugaan pelanggaran Kode Etik.

(3) Dalam melaksanakan sidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Majelis Kode Etik menerapkan prinsip praduga tak bersalah.

Bagian Ketiga
Pemeriksaan

Pasal 24

Pemeriksaan terhadap Terlapor dilakukan dalam sidang tertutup yang hanya dapat diketahui dan dihadiri oleh Terlapor dan Majelis Kode Etik

Pasal 25

(1) Terlapor yang diperiksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 wajib menjawab setiap pertanyaan yang diajukan selama pemeriksaan dalam sidang Majelis Kode Etik.
(2) Dalam hal Terlapor yang diperiksa tidak mau menjawab pertanyaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka yang bersangkutan dianggap mengakui dugaan pelanggaran Kode Etik yang dilakukannya.

Pasal 26

(1) Hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan yang ditandatangani oleh anggota Majelis Kode Etik dan Terlapor.
(2) Dalam hal Terlapor tidak mau menandatangani Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Berita Acara cukup ditandatangani oleh anggota Majelis Kode Etik dan diberikan catatan bahwa terlapor tidak bersedia menandatangani.
(3) Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat rangkap 3 (tiga) dengan menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Bagian Keempat
Putusan

Pasal 27

(1) Majelis Kode Etik berhak memutuskan atau menetapkan Terlapor terbukti atau tidak terbukti melakukan pelanggaran.
(2) Dalam hal Terlapor terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik Majelis Kode Etik berhak menetapkan sanksi.
(3) Apabila Terlapor tidak menghadiri sidang atau tidak mau menandatangani Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (1) dan Pasal 25 ayat (2), sidang Majelis Kode Etik tetap memberikan putusan sidang.
(4) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dicantumkan dalam putusan sidang Majelis Kode Etik.
(5) Putusan sidang Majelis Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bersifat final dan dipergunakan sebagai rekomendasi bagi pejabat yang berwenang untuk membuat Keputusan penjatuhan sanksi.

Pasal 28

(1) Majelis Kode Etik merekomendasikan tindakan administrasi kepada pejabat yang berwenang apabila terbukti perbuatan Terlapor termasuk kedalam pelanggaran disiplin Pegawai ASN.

(2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan paling lambat 8 (delapan) hari kerja setelah ditetapkan oleh Majelis Kode Etik.
(3) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dengan memakai format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 29

Majelis Kode Etik wajib menyampaikan Berita Acara Pemeriksaan dan Putusan Sidang sebagai rekomendasi kepada Pejabat yang Berwenang dalam menetapkan keputusan penjatuhan Sanksi Moral.

Pasal 30

(1) Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran Kode Etik dijatuhi Sanksi Moral.
(2) Sanksi Moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang berdasarkan keputusan sidang Majelis Kode Etik.
(3) Penetapan sanksi moral sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memuat dengan jelas Kode Etik yang dilanggar dan jenis Sanksi Moral yang dijatuhkan.
(4) Penetapan Sanksi Moral sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan format sebagaimana dimaksud dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubenur ini.

Pasal 31

(1) Penetapan Sanksi Moral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 disampaikan kepada Pegawai ASN yang bersangkutan yang dituangkan dalam Berita Acara Penyampaian.
(2) Berita Acara Penyampaian sanksi moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 32

(1) Sanksi moral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 berupa pernyataan bersalah disertai permohonan maaf dan penyesalan dari Pegawai ASN yang melanggar Kode Etik.
(2) Sanksi moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan secara terbuka atau tertutup sesuai dengan derajat pelanggaran Kode Etik yang dilakukan.
(3) Pernyataan secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya dihadiri oleh Pegawai yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan keputusan, serta pejabat lain yang terkait dengan ketentuan pejabat terkait dimaksud tidak boleh berpangkat lebih rendah dari Pegawai yang bersangkutan.
(4) Pernyataan secara terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan melalui forum-forum pertemuan resmi, upacara bendera, media massa, papan pengumuman dan forum lain yang di pandang sesuai untuk itu.

Pasal 33

Pejabat yang berwenang menjatuhkan Sanksi Moral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 adalah :

a. Pejabat struktural eselon II, bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan struktural eselon III, eselon IV dan pejabat fungsional serta pelaksana dan Calon Pegawai ASN dilingkungannya;
b. Sekretaris Daerah, bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan struktural eselon III, eselon IV dan pejabat fungsional serta pelaksana dan Calon Pegawai ASN dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Jambi; dan
c. Gubernur, bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan struktural eselon I dan eselon II.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 34

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Jambi.

Ditetapkan di Jambi
pada tanggal, 14 - Oktober 2019

GUBERNUR JAMBI,

H. FACHRORI UMAR

Diundangkan di Jambi
pada tanggal, 23 Oktober 2019

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI JAMBI,

H. M. DIANTO

BERITA DAERAH PROVINSI JAMBI TAHUN 2019 NOMOR

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR JAMBI
NOMOR 20 TAHUN 2019
TENTANG KODE ETIK APARATUR SIPIL
NEGARA PEMERINTAH PROVINSI JAMBI

A. Format Surat Panggilan

RAHASIA
SURAT PANGGILAN
NOMOR .....

Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara :
Nama : . . . . . .
NIP : . . . . . .
Pangkat : . . . . . .
Jabatan : . . . . . .
Unit Kerja : . . . . . .

untuk menghadap kepada Majelis Kode Etik, pada :
Hari : . . . . . .
Tanggal : . . . . . .
Jam : . . . . . .
Tempat : . . . . . .

untuk diperiksa/dimintai keterangan*) sehubungan dengan dugaan pelanggaran kode etik terhadap ketentuan .. . . . . **)

Demikian untuk dilaksanakan. .....,

Jambi, ... , ... 2019

Ketua

Majelis Kode Etik

Nama.....
NIP. .....

Tembusan
Yth : 1. . . . . .
2. . . . . .

*) Coret yang tidak perlu
**) Tulislah ketentuan dalam PP..... Tahun ..... dan/atau Peraturan Gubernur Jambi Nomor. . . . Tahun . . . .

B. Format Berita Acara Pemeriksaan

RAHASIA
BERITA ACARA PEMERIKSAAN

Pada hari ini . . . . . tanggal . . . . . bulan . . . . . tahun . . . . . Majelis Kode Etik yang dibentuk berdasarkan Keputusan . . . . Nomor . . . . . tanggal . . . . . masing-masing :

1. Nama : . . . . . .
   N I P : . . . . . .
   Pangkat/Gol. Ruang : . . . . . .
   Jabatan : . . . . . .

2. Nama : . . . . . .
   N I P : . . . . . .
   Pangkat/Gol. Ruang : . . . . . .
   Jabatan : . . . . . .

3. Dst

melakukan pemeriksaan terhadap :

Nama : . . . . . .
N I P : . . . . . .
Pangkat/Gol. Ruang : . . . . . .
Jabatan : . . . . . .
Unit Kerja : . . . . . .

karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran kode etik terhadap ketentuan ..... *)

DAFTAR PERTANYAAN:

1. Pertanyaan : . . . . . .
   1. Jawaban : . . . . . .

2. Pertanyaan : . . . . . .
   2. Jawaban : . . . . . .
3. Dst.

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

Jambi, ..., ... 2019

Yang Diperiksa,

Nama :
NIP :
Gol/Pangkat :
Tanda Tangan :

Majelis Kode Etik: Majelis Kode Etik:

Ketua
Nama :
NIP :
Gol/Pangkat :
Tanda Tangan :

Sekretaris
Nama :
NIP :
Gol/Pangkat :
Tanda Tangan :

Anggota :

1. Nama
   NIP
   Gol/Pangkat
   Tanda Tangan :
   :
2. Nama :
   NIP :
   Gol/Pangkat
   Tanda Tangan :
   :
3. Dst. :
   :

*) Tulislah ketentuan PP Nomor 42 Tahun 2004 dan/atau Peraturan Gubernur Jambi ... . . . Tahun . . . . . yang dilanggar.

C. Contoh Penyampaian Rekomendasi Majelis Kode Etik

Kepada
Yth. . . . . .
di . . . . . .

RAHASIA
REKOMENDASI MAJELIS KODE ETIK

Bersama ini kami sampaikan rekomendasi Majelis Kode Etik sebagai berikut:

1. Pada hari . . . . . tanggal . . . . . Majelis Kode Etik telah melakukan pemeriksaan terhadap Saudara:
   Nama : . . . . . .
   NIP : . . . . . .
   Pangkat : . . . . . .
   Jabatan : . . . . . .
   Unit Kerja : . . . . . .
   yang dalam pemeriksaan tersebut, yang bersangkutan terbukti tidak terbukti*) melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan . . . . . **) berupa . . . . . .

   Berdasarkan hasil pemeriksaan tersebut, Majelis Kode Etik telah memutuskan bahwa kepada pegawai yang bersangkutan untuk:
   a. dijatuhi sanksi moral berupa pemyataan secara tertutup/terbuka*);
   b. dikenakan tindakan administratif sesuai peraturan perundang-undangan.***)

2. Sebagai bahan dalam menetapkan keputusan penjatuhan sanksi moral, bersama ini kami lampirkan Berita Acara Pemeriksaan terhadap Pegawai yang bersangkutan.

Demikian rekomendasi ini disampaikan, untuk digunakan sebagaimana mestinya sesuai peraturan perundang-undangan.

Jambi, ..., ... 2019

Majelis Kode Etik

Ketua
Nama :
NIP :
Gol/Pangkat :
Tanda Tangan :

Sekretaris
Nama :
NIP :
Gol/Pangkat :
Tanda Tangan :

Anggota

1. Nama :
   NIP :
   Gol/Pangkat :
   Tanda Tangan :

2. Nama :
   NIP :
   Gol/Pangkat :
   Tanda Tangan :

3. Nama :
   NIP :
   Gol/Pangkat :
   Tanda Tangan :

Tembusan

Yth: 1. .....;
2. .....;

*) Coret yang tidak perlu.

**) Tulislah ketentuan PP Nomor Tahun dan/atau Peraturan Gubernur Jambi Nomor . . . . . Tahun . . . . . yang dilanggar.

***) Ditulis apabila direkomendasikan pula tindakan administratif

D. Contoh Keputusan Penjatuhan Sanksi Moral

RAHASIA

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

TENTANG

.....
.....,*)

Menimbang: a. bahwa dengan Keputusan .... Nomor ... tanggal .... telah dibentuk Majelis Kode Etik untuk memeriksa dugaan pelanggaran Kode Etik yang dilakukan oleh Saudara.... NIP..... jabatan ..... Unit Kerja .....;

b. bahwa berdasar rekomendasi Majelis Kode Etik tanggal ..... Nomor ..... Sdr. ... terbukti melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan ... **) dan memutuskan untuk .... ***);

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Penjatuhan sanksi moral kepada saudara ... yang berupa pernyataan tertutup/terbuka***);

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang..... (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun..... Nomor ....., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor .....);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang ..... (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun..... Nomor ....., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor .....);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang..... (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun..... Nomor ....., Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor .....);

4. Peraturan Gubernur Jambi Nomor..... Tahun ..... tentang .....

MEMUTUSKAN:

Menetapkan
KESATU : Nama : .....
NIP : .....
Pangkat/Gol. Ruang : .....
Jabatan : .....
Unit Kerja : .....
Terbukti melanggar Kode Etik PNS sebagaimana ketentuan dalam Pasal .... **) berupa . . . . ***)yang termasuk dalam pelanggaran Kode Etik kategori ringan/sedang/berat****)

KEDUA : Berdasarkan pelanggaran Kode Etik sebagaimana dimaksud dalam DIKTUM KESATU, kepada yang brsangkutan diberikan sanksi moral berupa .....

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di .....
pada tanggal .....
.....

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

SALINAN Keputusan ini disampaikan kepada:
Yth. 1. Bapak Gubernur Jambi.
2. dst.....
3. Sdr. .....(Pegawai ASN yang bersangkutan)

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menjatuhkan sanksi moral.
**) Tulislah ketentuan PP Nomor Tahun dan/atau Peraturan Gubernur Jambi Nomor ... Tahun ... yang dilanggar.
***) Tulislah rekomendasi dari Majelis Kode Etik.
****) Coret yang tidak perlu.

E. Contoh Berita Acara Penyampaian Sanksi Moral

RAHASIA

BERITA ACARA PENYAMPAIAN SANKSI MORAL

Pada hari ini ..... tanggal ..... bulan ..... tahun .....
saya,
Nama : .....
N I P : .....
Pangkat/Gol. Ruang : .....
Jabatan : .....

telah menyampaikan Keputusan ..... Nomor ..... tanggal .....
.. tentang penjatuhan sanksi moral pada tanggal ..... bulan .....
.... tempat ..... dalam acara ..... **) kepada :

Nama : .....
N I P : .....
Pangkat/Gol. Ruang : .....
Jabatan : .....

Demikian Berita Acara ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang menerima;		Yang menyerahkan;	
Nama	:	Nama	:
NIP	:	N I P	:
Pangkat/Gol	:	Pangkat/Gol	:
Tanda tangan	:	Tanda tangan	:

GUBERNUR JAMBI

H. FACHRORI UMAR

SALINAN

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 94 TAHUN 2021
TENTANG
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

Mengingat :
1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

2. Pejabat . . .

SK No 106252 A

2. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
4. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
5. Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor.
6. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
7. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS karena melanggar peraturan Disiplin PNS.
8. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya.
9. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat PNS yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
10. Dampak Negatif adalah dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas Unit Kerja, instansi, dan/atau pemerintah/negara.
11. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

BAB II . . .

BAB II
KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 2

PNS wajib menaati kewajiban dan menghindari larangan.

Bagian Kedua
Kewajiban

Pasal 3

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 perundang-undangan; dan
h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 4

Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, PNS wajib:

a. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS;

b. menghadiri . . .

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.

Bagian Ketiga
Larangan

Pasal 5

PNS dilarang:

a. menyalahgunakan wewenang;

b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;

c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;

d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;

e. bekerja . . .

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, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;

g. melakukan pungutan di luar ketentuan;

h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;

i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;

j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;

k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;

l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;

m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan

n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:

   1. ikut kampanye;
   2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
   3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
   4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;

5. membuat . . .

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.

Pasal 6

Ketentuan lebih lanjut mengenai kewajiban PNS Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f diatur dalam Peraturan Menteri.

BAB III
HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 7

PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 5 dijatuhi Hukuman Disiplin.

Bagian Kedua
Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 8

(1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri atas:
   a. Hukuman Disiplin ringan;
   b. Hukuman Disiplin sedang; atau
   c. Hukuman Disiplin berat.

(2) Jenis . . .

(2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas:

a. teguran lisan;

b. teguran tertulis; atau

c. pernyataan tidak puas secara tertulis.

(3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas:

a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;

b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; atau

c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

(4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas:

a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;

b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan

c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Bagian Ketiga
Jenis Pelanggaran dan Hukuman

Paragraf 1
Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Pasal 9

(1) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

a. melaksanakan . . .

a. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

c. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

d. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

e. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja; dan

f. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja.

(2) Hukuman . . .

(2) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:

a. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

b. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f yang berdampak pada Unit Kerja berupa:

1. teguran lisan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
2. teguran tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
3. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.

c. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja; dan

d. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja.

Pasal 10 . . .

Pasal 10

(1) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

a. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja dan/atau instansi yang bersangkutan;

b. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

c. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

d. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

e. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

f. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan

g. bersedia . . .

g. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

(2) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:

a. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;

b. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;

c. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

d. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

e. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e yang dilakukan pejabat administrator dan pejabat fungsional;

f. Masuk . . .

f. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f berupa:
   1) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
   2) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
   3) pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.

g. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan

h. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Pasal 11

(1) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja, instansi, dan/atau negara;

b. menjaga . . .

b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;

c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;

d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;

e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;

f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;

g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara; dan

h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara.

(2) Hukuman . . .

(2) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi PNS yang tidak memenuhi ketentuan:

a. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;

b. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;

c. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf e yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya;

d. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f berupa:

1) penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;

2) pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;

3) pemberhentian . . .

3) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun; dan

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.

e. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf i.

Paragraf 2

Pelanggaran Terhadap Larangan

Pasal 12

Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan:

a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

b. melakukan . . .

b. melakukan kegiatan yang merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

c. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf i, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja;

d. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf j, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja.

Pasal 13

Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf b dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan:

a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

b. melakukan pungutan di luar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Unit Kerja dan/atau instansi yang bersangkutan;

c. melakukan . . .

c. melakukan kegiatan yang merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

d. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf i, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

e. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf m, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

f. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf j, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan

g. 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf n angka 2.

Pasal 14

Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan:

a. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a;

b. menjadi . . .

b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b;

c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c dan huruf d;

d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e;

e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;

f. melakukan pungutan di luar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau pemerintah;

g. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf k;

h. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf l;

i. memberikan . . .

i. 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf n angka 3, angka 4, angka 5, angka 6, dan angka 7 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 15

(1) Pelanggaran terhadap kewajiban Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf f dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

(2) PNS . . .

(2) PNS yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) huruf d angka 4) diberhentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya.

Bagian Keempat
Pejabat yang Berwenang Menghukum

Pasal 16

Pejabat yang Berwenang Menghukum terdiri atas:
a. Presiden;
b. Pejabat Pembina Kepegawaian;
c. Kepala Perwakilan Republik Indonesia;
d. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara;
e. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara;
f. Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara; dan
g. Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara.

Pasal 17

(1) Presiden menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi PNS yang menduduki:
   a. Jabatan Pimpinan Tinggi Utama; dan
   b. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya yang merupakan Pejabat Pembina Kepegawaian,

   untuk semua jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4).

(2) Presiden menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi PNS yang menduduki:
   a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
   b. Jabatan Fungsional Jenjang Ahli Utama; dan
   c. Jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden,

   untuk jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4) huruf c.

(3) Penjatuhan . . .

(3) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan berdasarkan usul:

a. Menteri yang mengoordinasikan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Utama; dan

b. Pejabat Pembina Kepegawaian bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden.

Pasal 18

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah Provinsi menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pejabat Pimpinan Tinggi Madya di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a dan huruf b.

(2) Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah Provinsi menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi:

a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) dan ayat (4);

b. Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a dan huruf b;

c. Pejabat Administrator ke bawah di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4); dan

d. Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4).

(3) Pejabat . . .

(3) Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah Kabupaten/Kota menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi:

a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4);

b. Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) huruf a dan huruf b;

c. Pejabat Administrator ke bawah di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) dan ayat (4); dan

d. Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4).

Pasal 19

Kepala Perwakilan Republik Indonesia berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi:

a. PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2); dan

b. PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3).

Pasal 20

Pejabat Pimpinan Tinggi Madya atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat dan Provinsi, berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi:

a. PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2); dan

b. PNS . . .

b. PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3).

Pasal 21

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi:

a. PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2);
b. PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3); dan
c. Pejabat Fungsional di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3).

Pasal 22

(1) Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi:
    a. PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2);
    b. PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3); dan
    c. Pejabat Fungsional di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3).
(2) Dalam hal tidak terdapat jabatan administrator pada Unit Kerja di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.

(3) Pejabat . . .

(3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 23

(1) Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota berwenang menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi:
   a. PNS di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2);
   b. PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3); dan
   c. Pejabat Fungsional di lingkungannya untuk jenis Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (2).

(2) Dalam hal tidak terdapat jabatan pengawas pada unit kerja di lingkungan Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a.

(3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 24

(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 . . .

(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) dijatuhkan setelah melalui proses pemeriksaan.

(5) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Pasal 25

Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum, maka kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

Bagian Kelima
Tata Cara Pemeriksaan, Penjatuhan, dan
Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 26

(1) PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.

(2) Jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja.

(3) Apabila pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

(4) Apabila . . .

(4) Apabila pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Pasal 27

(1) Atasan langsung wajib memeriksa PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin sebelum PNS dijatuhi Hukuman Disiplin.

(2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung maupun secara virtual dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.

(3) Dalam hal hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyatakan kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin merupakan kewenangan atasan langsung, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan Hukuman Disiplin.

(4) Dalam hal sesuai hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyatakan kewenangan penjatuhan Hukuman Disiplin merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung wajib melaporkan berita acara pemeriksaan dan hasil pemeriksaan secara hierarki.

Pasal 28

(1) Atasan langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dan/atau melaporkan hasil pemeriksaan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin.

(2) Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin yang lebih berat kepada atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.

Pasal 29 . . .

Pasal 29

(1) Pelanggaran terhadap kewajiban dan/atau larangan dengan Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 dan Pasal 13 dapat dilakukan pemeriksaan oleh tim pemeriksa.

(2) Pelanggaran terhadap kewajiban dan/atau larangan dengan Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 dan Pasal 14 dilakukan pemeriksaan oleh tim pemeriksa.

(3) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.

(4) Dalam hal tertentu tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat melibatkan pejabat lain yang ditunjuk.

(5) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

(6) Dalam hal atasan langsung PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin terlibat dalam pelanggaran tersebut, maka yang menjadi anggota tim pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.

Pasal 30

Atasan langsung, tim pemeriksa, atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat meminta keterangan dari pihak lain dalam pemeriksaan dugaan Pelanggaran Disiplin.

Pasal 31

(1) Untuk kelancaran pemeriksaan, 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 . . .

(2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan Hukuman Disiplin.

(3) Selama PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, diangkat pejabat pelaksana harian.

(4) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari tugas jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Pasal 32

(1) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa secara langsung maupun secara virtual.

(2) Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.

(3) PNS yang diperiksa berhak mendapat salinan berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 33

(1) Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 dan Pasal 28 Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin.

(2) Dalam . . .

(2) Dalam keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

Pasal 34

Hasil pemeriksaan unsur pengawasan dan/atau unit yang mempunyai tugas pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan dan/atau melengkapi pertimbangan untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin.

Pasal 35

(1) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa Pelanggaran Disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis Hukuman Disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
(2) PNS yang pernah dijatuhi Hukuman Disiplin, kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis Hukuman Disiplin yang lebih berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.
(3) PNS tidak dapat dijatuhi Hukuman Disiplin 2 (dua) kali atau lebih untuk 1 (satu) Pelanggaran Disiplin.
(4) Dalam hal PNS yang akan dijatuhi Hukuman Disiplin merupakan PNS yang mendapatkan penugasan khusus dan jenis Hukuman Disiplin yang akan dijatuhkan bukan merupakan kewenangan pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan tempat penugasan khusus, maka pimpinan instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan Hukuman Disiplin kepada pimpinan instansi induk disertai berita acara pemeriksaan.

Pasal 36 . . .

Pasal 36

(1) Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (3) terdapat indikasi penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian keuangan negara, maka atasan langsung atau tim pemeriksa wajib berkoordinasi dengan aparat pengawas intern pemerintah.

(2) Dalam hal indikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terbukti, aparat pengawas intern pemerintah merekomendasikan Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaporkan kepada aparat penegak hukum.

Pasal 37

(1) Setiap penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum.

(2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.

(3) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.

(4) Dalam hal PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

BAB IV

BERLAKUNYA HUKUMAN DISIPLIN
DAN PENDOKUMENTASIAN
KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu
Berlakunya Hukuman Disiplin

Pasal 38

(1) Keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari ke-15 (lima belas) sejak diterima.
(2) Keputusan Hukuman Disiplin yang diajukan Upaya Administratif berlaku sesuai dengan keputusan upaya administratifnya.
(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah tersendiri.

Bagian Kedua
Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 39

(1) Keputusan Hukuman Disiplin harus didokumentasikan oleh pejabat pengelola kepegawaian di instansi yang bersangkutan.
(2) Dokumen keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan.
(3) Pendokumentasian keputusan Hukuman Disiplin termasuk dokumen dalam pemeriksaan diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

BAB V . . .

BAB V
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 40

(1) Hukuman Disiplin yang telah dijatuhkan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini dan sedang dijalani oleh PNS yang bersangkutan dinyatakan tetap berlaku.

(2) Keberatan yang diajukan kepada atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum atau banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini diselesaikan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135) beserta peraturan pelaksanaannya.

(3) Pelanggaran Disiplin yang dilakukan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini dan belum dilakukan pemeriksaan, maka berlaku ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

(4) Pelanggaran Disiplin yang telah dilakukan pemeriksaan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah, maka hasil pemeriksaan tetap berlaku dan proses selanjutnya berlaku ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 41

PNS yang melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3250) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3424), dijatuhi salah satu jenis Hukuman Disiplin berat berdasarkan Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 42 . . .

Pasal 42

(1) Ketentuan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3) dalam Peraturan Pemerintah ini, berlaku setelah Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan berlaku.

(2) Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penjatuhan Hukuman Disiplin sedang berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 43

Ketentuan Peraturan Pemerintah ini mutatis mutandis berlaku untuk calon PNS.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 44

Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini diatur lebih lanjut dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara.

Pasal 45

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

1. Peraturan perundang-undangan yang merupakan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan mengenai Disiplin PNS yang ada sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah ini dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diubah berdasarkan Peraturan Pemerintah ini;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3021) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku; dan
3. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135), sepanjang tidak mengatur jenis Hukuman Disiplin sedang, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 46

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 31 Agustus 2021

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

JOKO WIDODO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 31 Agustus 2021

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2021 NOMOR 202

Salinan sesuai dengan aslinya
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA
REPUBLIK INDONESIA
Deputi Bidang Perundang-undangan
dan Administrasi Hukum,

Lydia Silvanna Djaman

PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

PENJELASAN

ATAS

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 94 TAHUN 2021

TENTANG

DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. UMUM

Dalam rangka melaksanakan ketentuan Pasal 86 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi ketentuan mengenai Disiplin PNS. Selama ini ketentuan mengenai Disiplin PNS telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, ketentuan mengenai Disiplin PNS tersebut perlu disesuaikan.

Untuk mewujudkan PNS yang berintegritas moral, profesional, dan akuntabel, diperlukan peraturan Disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin. Penegakan disiplin dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karier dan sistem prestasi kerja serta berintegritas moral menjadi pertimbangan dalam pengembangan karier.

Sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa, PNS yang diangkat sebagai penjabat Kepala Desa juga wajib menaati ketentuan peraturan Disiplin PNS antara lain setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah. Dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggara pemerintahan wajib menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) serta bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan akuntabel.

Peraturan . . .

SK No 106286 A

Peraturan Pemerintah tentang Disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran. Penjatuhan Hukuman Disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Dalam Peraturan Pemerintah ini secara tegas disebutkan jenis Hukuman Disiplin yang dapat dijatuhkan terhadap suatu Pelanggaran Disiplin. Hal ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum serta memberikan kepastian dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin. Demikian juga dengan batasan kewenangan bagi Pejabat yang Berwenang Menghukum telah ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Penjatuhan hukuman berupa jenis Hukuman Disiplin ringan, sedang, atau berat sesuai dengan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan, dengan mempertimbangkan latar belakang dan dampak dari pelanggaran yang dilakukan.

Kewenangan untuk menetapkan keputusan pemberhentian bagi PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin dilakukan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain hal tersebut di atas, bagi PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin diberikan hak untuk membela diri melalui Upaya Administratif, sehingga dapat dihindari terjadinya kesewenang-wenangan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3 . . .

Pasal 3

Huruf a

Yang dimaksud dengan "setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah" adalah setiap PNS di samping taat juga berkewajiban melaksanakan ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, kebijakan negara dan Pemerintah serta tidak menentang Pancasila, dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "peraturan perundang-undangan" adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "tugas kedinasan" adalah tugas yang diberikan oleh atasan yang berwenang sesuai dengan:

a. perintah kedinasan;
b. peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian atau peraturan yang berkaitan dengan kepegawaian; dan
c. peraturan kedinasan.

Huruf f

Kewajiban menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan termasuk melaksanakan kewajiban bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara dan pemerintah.

Huruf g . . .

Huruf g

Kewajiban menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan termasuk melaksanakan kewajiban menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS.

Huruf h

Cukup jelas.

Pasal 4

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja" adalah kewajiban melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan sistem kerja yang dapat dilaksanakan melalui fleksibilitas dalam pengaturan lokasi dan waktu bekerja.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi" adalah memberikan kesempatan pada bawahan untuk meningkatkan kemampuan antara lain memberikan kesempatan mengikuti rapat, seminar, pelatihan, dan pendidikan formal lanjutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf i . . .

Huruf i

Yang dimaksud dengan "pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" termasuk memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun.

Pasal 5

Huruf a

Yang dimaksud dengan "menyalahgunakan wewenang" meliputi tindakan melampaui wewenang, mencampuradukkan wewenang, dan/atau bertindak sewenang-wenang. Lingkup penyalahgunaan wewenang termasuk tindakan melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu untuk kepentingan pribadi atau kepentingan pihak lain yang tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah" adalah perbuatan yang dilakukan tidak atas dasar ketentuan termasuk tata cara maupun kualifikasi barang, dokumen, atau benda lain yang dapat dipindahtangankan.

Huruf g . . .

Huruf g

Yang dimaksud dengan "pungutan di luar ketentuan" adalah pengenaan biaya yang tidak seharusnya dikenakan atau penyalahgunaan wewenang untuk mendapatkan uang, barang, atau bentuk lain untuk kepentingan pribadi atau pihak lain baik dilakukan secara sendiri-sendiri atau bersama-sama.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "melakukan kegiatan yang merugikan negara" termasuk kegiatan yang dilakukan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, baik secara langsung maupun tidak langsung yang mengakibatkan kerugian keuangan negara.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Huruf k

Yang dimaksud dengan "menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan" termasuk menerima hadiah, padahal diketahui dan patut diduga bahwa hadiah tersebut diberikan sebagai akibat atau disebabkan karena telah melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatannya yang bertentangan dengan kewajibannya.

Huruf l

Cukup jelas.

Huruf m

Cukup jelas.

Huruf n . . .

Huruf n

Angka 1

PNS sebagai peserta kampanye hadir untuk mendengar, menyimak visi, misi, dan program yang ditawarkan peserta pemilu, tanpa menggunakan atribut partai atau atribut PNS.

Angka 2

Yang dimaksud dengan "menggunakan atribut partai" adalah dengan menggunakan dan/atau memanfaatkan pakaian, kendaraan, atau media lain yang bergambar partai politik, calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam masa kampanye.

Yang dimaksud "menggunakan atribut PNS" adalah menggunakan seragam Korpri, seragam dinas, kendaraan dinas, dan lain-lain.

Angka 3

Yang dimaksud dengan "peserta kampanye" adalah PNS bertindak sebagai pelaksana kampanye, petugas kampanye/tim sukses, tenaga ahli, penyandang dana, pencari dana, dan lain-lain.

Angka 4

Cukup jelas.

Angka 5

Cukup jelas.

Angka 6

Cukup jelas.

Angka 7

Cukup jelas.

Pasal 6 . . .

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Teguran lisan merupakan jenis hukuman ringan yang dituangkan dalam surat keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum serta dinyatakan secara lisan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dan disampaikan kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Huruf b

Teguran tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Huruf c

Pernyataan tidak puas secara tertulis merupakan jenis hukuman ringan yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Yang dimaksud dengan "penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan" adalah penurunan jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas atau jabatan fungsional menjadi jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula selama 12 (dua belas) bulan.

Huruf b . . .

Huruf b

Yang dimaksud dengan "pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan" adalah pemberhentian dari jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrator, jabatan pengawas atau jabatan fungsional dengan menugaskan ke dalam jabatan pelaksana.

Huruf c

Jenis hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS sebagaimana contoh berikut:

Seorang PNS bernama A, menduduki jabatan sebagai Kepala Bidang Peningkatan Kinerja PPPK. Yang bersangkutan diduga melanggar ketentuan tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Setelah dilakukan pemeriksaan oleh atasan langsungnya bersama tim pemeriksa, terbukti yang bersangkutan tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja. Berdasarkan hasil pemeriksaan, maka atasan langsung melaporkan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum yaitu Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang Menghukum dan Pejabat Pembina Kepegawaian menjatuhkan Hukuman Disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2) . . .

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Contoh:

Seorang PNS dari bulan Januari sampai dengan bulan Maret 2019 tidak masuk bekerja selama 3 (tiga) hari kerja maka yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran lisan.

Selanjutnya, pada bulan Mei sampai dengan Juli 2019 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja. Dalam hal demikian, maka yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis.

Selanjutnya, pada bulan September sampai dengan bulan November 2019 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja. Dalam hal demikian, maka yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c . . .

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kewajiban melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang termasuk peraturan kedinasan.

Yang dimaksud dengan "pejabat fungsional" adalah PNS yang menduduki jabatan fungsional yang diwajibkan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c . . .

Huruf c

Yang dimaksud dengan "sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan" adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai kewajiban melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang termasuk peraturan kedinasan.

Yang dimaksud dengan "pejabat lainnya" adalah PNS yang menduduki jabatan yang diwajibkan melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan" adalah dihitung secara kumulatif selama 1 (satu) tahun berjalan mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun yang bersangkutan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 16 . . .

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "jabatan lain yang pengangkatan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden" antara lain Panitera Mahkamah Agung dan Panitera Mahkamah Konstitusi.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24 . . .

Pasal 24

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum yang tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Proses pemeriksaan penjatuhan Hukuman Disiplin oleh atasan kepada pejabat yang tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin dilakukan dengan mendengar keterangan dan dituangkan dalam berita acara pemeriksaan.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 25

Yang dimaksud dengan "tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum" adalah terdapat satuan organisasi yang pejabatnya lowong, antara lain karena berhalangan tetap.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Dalam menentukan tanggal pemeriksaan berikutnya dengan memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan surat panggilan.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 27 . . .

Pasal 27

Ayat (1)

Pemeriksaan dilakukan untuk mengetahui kebenaran Pelanggaran Disiplin yang dilakukan PNS, serta untuk mengetahui faktor yang mendorong atau menyebabkan yang bersangkutan melakukan Pelanggaran Disiplin.

Pemeriksaan dilakukan dengan teliti dan objektif, sehingga Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat mempertimbangkan jenis Hukuman Disiplin yang akan dijatuhkan dengan adil.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan "pemeriksaan secara tertutup" adalah pemeriksaan hanya dihadiri oleh PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dan pemeriksa.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Kewajiban melaporkan berita acara pemeriksaan dan hasil pemeriksaan secara hierarki termasuk hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh inspektorat.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Ayat (1)

Tim pemeriksa bersifat temporer (*Ad Hoc*).

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 30 . . .

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Pembebasan sementara dari tugas jabatannya dimaksudkan untuk kelancaran pemeriksaan dan kelancaran tugas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40 . . .

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Ayat (1)

Tingkat dan jenis Hukuman Disiplin sedang diberlakukan setelah Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai Gaji dan Tunjangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara berlaku.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Ketentuan ini dimaksudkan untuk jenis Hukuman Disiplin sedang yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil masih tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pasal 46

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6718