



BUPATI LEBONG PROVINSI BENGKULU

**PERATURAN BUPATI LEBONG
NOMOR 34 TAHUN 2020**

TENTANG

**DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LEBONG**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LEBONG,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang bersih, berwibawa, bertanggung jawab, memiliki integritas dan penegakan disiplin dalam menjalankan tugas, diperlukan peningkatan disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lebong;
 - b. bahwa untuk menjamin pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin dan sanksi administratif dilakukan secara tepat guna dan berhasil guna, diperlukan pedoman penjatuhan hukuman disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lebong;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Lebong.
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1967 tentang Pembentukan Propinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1967 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2828);
 2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Lebong dan Kabupaten Kepahyang di Provinsi Bengkulu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4349);
 3. 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), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 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);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen Aparatur Sipil Negara;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
10. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Lebong Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Lebong (Lembaran Daerah Kabupaten Lebong Tahun 2016 Nomor 10).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LEBONG.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Lebong.
2. Bupati adalah Bupati Lebong selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Lebong.
4. Inspektur adalah Inspektur Inspektorat Kabupaten Lebong.
5. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
6. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin PNS.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lebong.
8. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
9. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
10. Banding Administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.
11. Sanksi Administratif adalah tindakan yang diberikan kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan selain peraturan mengenai disiplin PNS.
12. Tim Pemeriksa adalah tim yang dibentuk oleh pejabat yang berwenang membentuk tim pemeriksa dengan surat perintah untuk melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dengan ancaman hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau berat.
13. Proses Penjatuhan Hukuman Disiplin adalah rangkaian kegiatan mulai dari pemanggilan sampai dengan keputusan penjatuhan hukuman Disiplin ditetapkan.
14. Badan Pertimbangan Kepegawaian yang selanjutnya disebut BAPEK adalah lembaga yang menangani banding administratif sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran disiplin.
15. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang memiliki kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
16. Atasan Langsung adalah pejabat/atasan dari PNS yang diperiksa.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. Kewajiban dan Larangan;
- b. Pelanggaran dan Jenis Hukuman Disiplin;
- c. Tim Pemeriksa
- d. Pemanggilan PNS;
- e. Pemeriksaan PNS;
- f. Berita Acara Pemeriksaan dan Laporan Hasil Pemeriksaan;
- g. Penetapan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin;
- h. Upaya Administratif;
- i. Pemberlakuan dan Pendokumentasian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin; dan
- j. Pembatasan Hak Kepegawaian.

BAB III KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Kesatu Kewajiban

Pasal 3

Setiap PNS wajib :

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama dibidang keamanan, keuangan dan materiil;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Bagian Kedua Larangan

Pasal 4

Setiap PNS dilarang :

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara :
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundangundangan; dan
15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara :
 - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;

- b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
- c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- d. 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.

BAB IV PELANGGARAN DAN JENIS HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 5

- (1) Setiap PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dikenai hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tingkat hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin Ringan;
 - b. Hukuman Disiplin Sedang; dan
 - c. Hukuman Disiplin Berat.
- (3) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf a terdiri atas :
 - a. Teguran lisan;
 - b. Teguran tertulis; dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (4) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b terdiri atas :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (5) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf c terdiri atas :
 - a. Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. Pemindehan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. Pembebasan dari jabatan;
 - d. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Bagian Kesatu Pelanggaran

Paragraf 1 Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Pasal 6

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - b. teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
10. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
11. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
12. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
13. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
14. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 7

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

1. mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
4. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa :
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);

13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
17. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Pasal 8

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
2. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negative pada pemerintah dan/atau negara;
3. melaksanakan tugas kedisiplinan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa :
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;

- b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
 - c. pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;
10. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
 11. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 12. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 13. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Paragraf 2

Pelanggaran Terhadap Larangan

Pasal 9

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan :

1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
2. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. menghalangi berjalannya tugas kedisiplinan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 10

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan :

1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
2. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
4. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi;
6. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf a, huruf b, dan huruf c;
7. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf b;
8. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 14; dan
9. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta 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 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf a dan huruf d.

Pasal 11

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (5) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan :

1. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 1;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 2;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 4;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 7;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 8;
9. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
10. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
11. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf d;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan
13. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf c.

Pasal 12

Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 angka 9, Pasal 7 angka 11, dan Pasal 8 angka 9 dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.

Bagian Keempat Pejabat yang Berwenang Menghukum

Pasal 13

- (1) Penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) sampai dengan ayat (5) dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang Disiplin PNS.
- (2) Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan :
 1. Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman :
 - a) Disiplin Ringan, berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b) Disiplin Sedang, berupa :
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
 - c) Disiplin Berat, berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
 2. Pelaksana Golongan Ruang IV/d dan Golongan Ruang IV/c, untuk jenis hukuman :
 - a) Disiplin Ringan, berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b) Disiplin Sedang, berupa :
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 - c) Disiplin Berat, berupa :
 - 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 3) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
 3. Struktural Eselon II, untuk jenis hukuman :
 - a) Disiplin Ringan, berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

- b) Disiplin Sedang, berupa :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c) Disiplin Berat, berupa :
- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) pembebasan dari jabatan;
 - 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 5) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
4. Fungsional Tertentu Jenjang Madya dan Penyelia, untuk jenis hukuman :
- a) Disiplin Ringan, berupa :
- 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Disiplin Sedang, berupa :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c) Disiplin Berat, berupa :
- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3) pembebasan dari jabatan;
 - 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 5) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
5. Pelaksana Golongan Ruang IV/a sampai dengan Golongan Ruang IV/c, untuk jenis hukuman :
- a) Disiplin Ringan, berupa :
- 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b) Disiplin Sedang, berupa :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- c) Disiplin Berat, berupa :
- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 2) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 3) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

6. Struktural Eselon III ke bawah, untuk jenis hukuman :
- Disiplin Sedang, berupa :
 - penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
 - Disiplin Berat, berupa :
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - pembebasan dari jabatan;
 - pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
7. Fungsional Tertentu Jenjang Muda dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman :
- Disiplin Sedang, berupa :
 - penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
 - Disiplin Berat, berupa :
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - pembebasan dari jabatan;
 - pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
8. Pelaksana Golongan Ruang III/c dan III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman :
- Disiplin Sedang, berupa :
 - penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
 - Disiplin Berat, berupa :
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
9. Pelaksana Golongan Ruang III/b ke bawah di lingkungannya, untuk jenis hukuman :
- Disiplin Sedang, berupa :
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
 - Disiplin Berat, berupa :
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

10. PNS yang dipekerjakan di lingkungannya yang menduduki jabatan :

- a) Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman disiplin ringan.
- b) Fungsional Tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis;
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - 5) pembebasan dari jabatan.
- c) Pelaksana golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin ringan
- d) Struktural Eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis;
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - 5) pembebasan dari jabatan.

11. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan:

- a) Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis;
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 6) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
 - 7) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
- b) Fungsional Tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis;
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 6) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 7) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 8) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - 9) pembebasan dari jabatan.
- c) Pelaksana golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis;
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 6) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
 - 7) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

- d) Struktural Eselon II dan Fungsional Tertentu jenjang Madya, untuk jenis hukuman :
- 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis;
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 5) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 6) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 7) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 8) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - 9) pembebasan dari jabatan.
- e) Struktural Eselon III ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 4) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 5) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - 6) pembebasan dari jabatan.)
- f) Pelaksana golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
 - 4) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

12. PNS yang dipekerjakan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan :

- a) Struktural Eselon II ke bawah dan fungsional tertentu jenjang Utama kebawah, untuk jenis hukuman :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 4) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 5) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 6) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- b) Pelaksana golongan ruang IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 4) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

- 5) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 6) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
13. PNS yang diperbantukan ke luar instansi induknya yang menduduki jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah serta jabatan fungsional umum golongan ruang IV/e ke bawah, untuk jenis hukuman :
- 1) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 2) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- b. Sekretaris Daerah menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan :
1. Staf Ahli Bupati dan Asisten, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 2. Kepala Bagian di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 3. Kepala Kantor, Sekretaris KORPRI, Kepala RSUD dan Camat, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 4. Fungsional Tertentu Jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 5. Pelaksana Golongan Ruang III/c dan Golongan Ruang III/d di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 6. Kepala Sub Bagian di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 7. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 8. Pelaksana Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

9. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon III, jabatan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, dan jabatan fungsional umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- a) teguran lisan;
- b) teguran tertulis; dan
- c) pernyataan tidak puas secara tertulis.

10. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan jabatan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:

- a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
- b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

c. Pejabat Eselon II menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan :

1. Struktural Eselon III di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :

- a) teguran lisan;
- b) teguran tertulis; dan
- c) pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Fungsional Tertentu Jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :

- a) teguran lisan;
- b) teguran tertulis; dan
- c) pernyataan tidak puas secara tertulis.

3. Pelaksana Golongan Ruang III/c dan Golongan Ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :

- a) teguran lisan;
- b) teguran tertulis; dan
- c) pernyataan tidak puas secara tertulis.

4. Struktural Eselon IV dan pejabat yang setara di lingkungannya, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :

- a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
- b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

5. Fungsional Tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungannya, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :

- a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
- b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

6. Pelaksana Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :

- a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
- b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

d. Pejabat Eselon III menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan :

1. Struktural Eselon IV di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :

- a) teguran lisan;
- b) teguran tertulis; dan
- c) pernyataan tidak puas secara tertulis.

2. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 3. Pelaksana Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 4. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 5. Pelaksana Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 6. PNS yang dipkerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon IV, jabatan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan dan Jabatan Pelaksana Golongan Ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 7. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula dan jabatan pelaksana Golongan Ruang II/a dan golongan ruang II/b untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- c. Pejabat Eselon IV dan pejabat yang setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:
1. Struktural Eselon V, Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, Pelaksana Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 2. Pelaksana Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

3. PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan struktural eselon V, jabatan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula dan Jabatan Pelaksana Golongan Ruang II/a sampai dengan golongan ruang II/b untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 4. PNS yang diperbantukan di lingkungannya yang menduduki jabatan pelaksana Golongan Ruang I/a dan Golongan Ruang I/d untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- f. Pejabat Eselon V dan Pejabat yang Setara menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan :
1. Pelaksana Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 2. Pelaksana yang dipekerjakan atau diperbantukan Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.

BAB V TIM PEMERIKSA

Pasal 14

- (1) Untuk menjamin objektivitas penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dapat dibentuk Tim Pemeriksa dengan Keputusan Kepala Daerah.
- (2) Pembentukan tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan jika hasil pemeriksaan atasan langsung belum cukup kuat sebagai dasar untuk penjatuhan hukuman disiplin.
- (3) Usulan pembentukan tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum secara berjenjang kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan tembusan kepada Inspektur.
- (4) Tim Pemeriksa bertugas melaksanakan proses penjatuhan hukuman disiplin di tingkat sedang dan berat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Hukuman disiplin di tingkat sedang dan berat sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) meliputi juga :
 - a. Pelanggaran disiplin terhadap ketentuan masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil;

- b. Pelanggaran disiplin sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai izin perkawinan dan perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil; dan/atau
 - c. Dugaan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat yang dilakukan secara bersama-sama atau menjadi perhatian publik atau mengandung unsur tindak pidana.
- (6) Tim Pemeriksa yang dibentuk dengan Keputusan Kepala Daerah untuk melaksanakan proses penjurutuhan hukuman disiplin di tingkat sedang dan berat disebut juga Tim Penyelesaian Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin PNS.
 - (7) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal surat usulan pembentukan tim pemeriksa diterima.
 - (8) Format keputusan pembentukan tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran 1 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 15

- (1) Tim Pemeriksa berjumlah ganjil dan bersifat *ad hoc*, yang sekurang-kurangnya terdiri atas :
 - a. Atasan langsung;
 - b. Unsur pengawasan; dan
 - c. Unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (2) Atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, harus tidak terkait atau tidak terlibat dalam pelanggaran disiplin yang didugakan kepada PNS yang diperiksa.
- (3) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diduga terkait atau terlibat dalam pelanggaran disiplin yang sama, anggota tim pemeriksa dari unsur atasan langsung harus merupakan atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
- (4) Unsur pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b berasal dari Inspektorat Daerah Kabupaten.
- (5) Unsur kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c berasal dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penganban fungsi dan tugas kepegawaian.
- (6) Unsur pejabat lain yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan pejabat struktural/fungsional tertentu yang ditunjuk berdasarkan surat perintah dan memiliki kompetensi sesuai dengan ruang lingkup dan jenis pelanggaran disiplin.

BAB VI PEMANGGILAN

Pasal 16

- (1) Pemanggilan PNS dilakukan dalam rangka pemeriksaan atas pelanggaran disiplin.
- (2) Pemanggilan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Atasan Langsung.
- (3) Pemanggilan terhadap pelanggaran disiplin sedang dan berat dilakukan oleh Tim Pemeriksa.

- (4) Pemanggilan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dilakukan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan dilaksanakan.
- (5) Pemanggilan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan secara tertulis dalam bentuk surat panggilan.
- (6) Format surat panggilan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 17

- (1) Surat panggilan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 disampaikan kepada PNS yang bersangkutan di tempat kerjanya.
- (2) Dalam hal PNS tidak berada di tempat kerjanya, surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan ke alamat domisili PNS tersebut.
- (3) Dalam hal alamat domisili PNS berubah atau tidak diketemukan atau tidak diketahui lagi keberadaannya, surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Ketua Rukun Tetangga/Rukun Warga setempat atau nama lainnya sesuai dengan alamat domisili terakhir PNS tersebut.

Pasal 18

- (1) Penyampaian surat panggilan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 harus disertai dengan bukti tanda terima.
- (2) Bukti tanda terima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat nama, tanggal dan tanda tangan penerima surat.

Pasal 19

- (1) Dalam hal PNS tidak hadir pada tanggal pemeriksaan yang telah ditentukan Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa maka dilakukan pemanggilan kedua.
- (2) Pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal seharusnya dilakukan pemeriksaan pada pemanggilan pertama.

Pasal 20

- (1) Dalam hal pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19, PNS tidak hadir tanpa alasan yang sah pada tanggal pemeriksaan yang telah ditentukan, atasan langsung menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (2) Penjatuhan hukuman disiplin oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dibuat berita acara dan surat keputusan.
- (3) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bukan merupakan pejabat yang berwenang menghukum, atasan langsung mengajukan usul penjatuhan hukuman disiplin secara berjenjang kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (4) Usulan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus disertai dengan berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan serta kelengkapan administrasi pendukung lainnya.
- (5) Dalam hal pemanggilan kedua dilakukan oleh tim pemeriksa dan PNS tidak hadir tanpa alasan yang sah pada tanggal pemeriksaan yang telah ditentukan maka tim pemeriksa melaporkan hal tersebut kepada atasan/pejabat yang membentuk tim pemeriksa.

Pasal 21

- (1) Dalam hal pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20, PNS tidak dapat hadir karena alasan yang sah, atasan langsung melakukan pemanggilan ketiga.
- (2) Alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi :
 - a. Sakit yang sedang dalam masa perawatan;
 - b. Berada di luar kota untuk kepentingan dinas;
 - c. Cuti; dan
 - d. Musibah.
- (3) Penyampaian alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) oleh PNS kepada atasan langsung atau tim pemeriksa harus disertai dengan dokumen pendukung sesuai dengan jenis alasannya.

Pasal 22

- (1) Pemanggilan ketiga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum pemeriksaan dilakukan.
- (2) Pemanggilan ketiga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pemanggilan terakhir.
- (3) Dalam hal pada pemanggilan ketiga PNS tidak hadir, atasan langsung menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (4) Penjatuhan Hukuman Disiplin oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus dibuat berita acara dan surat keputusan.
- (5) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) bukan merupakan pejabat yang berwenang menghukum, atasan langsung mengajukan usul penjatuhan hukuman disiplin secara berjenjang kepada pejabat yang berwenang menghukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (6) Usulan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) harus disertai dengan berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan dan bahan pendukung lainnya.
- (7) Dalam hal pemanggilan ketiga dilakukan oleh tim pemeriksa dan PNS tidak hadir dengan alasan yang sah pada tanggal pemeriksaan yang telah ditentukan tim pemeriksa, maka tim pemeriksa melaporkan hal tersebut kepada pejabat yang membentuk tim pemeriksa.

BAB VII Pemeriksaan

Pasal 23

- (1) Pemeriksaan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh atasan langsung atau tim pemeriksa setelah PNS yang bersangkutan memenuhi surat panggilan.

- (2) Pemeriksaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan atas perintah atau pendelegasian dari Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang bertujuan untuk mempercepat proses pemeriksaan.
- (3) Format perintah melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Sebelum melakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa harus mempelajari dengan seksama dan membuat analisis atas laporan dan bahan mengenai pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
- (5) Hasil analisis sebagaimana dimaksud pada ayat (4) digunakan sebagai dasar pemeriksaan atas pelanggaran disiplin.

Pasal 24

- (1) Pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan secara tertutup dan hanya dihadiri oleh PNS yang bersangkutan dan atasan langsung atau tim pemeriksa.
- (2) Pemeriksaan yang dilakukan oleh atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan ditetapkan.
- (3) Pemeriksaan yang dilakukan oleh tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan sebagaimana ditentukan dalam surat perintah pemeriksaan.
- (4) Dalam hal diperlukan jangka waktu pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat diperpanjang untuk waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan berakhir.
- (5) Permohonan perpanjangan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diajukan dalam waktu paling singkat 3 (tiga) hari sebelum jangka waktu pemeriksaan berakhir.
- (6) Permohonan perpanjangan waktu pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diajukan secara tertulis oleh:
 - a. Atasan langsung kepada atasan yang lebih tinggi secara berjenjang; atau
 - b. Tim pemeriksa kepada Bupati.
- (7) Pengajuan permohonan perpanjangan waktu pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diajukan secara tertulis disertai dengan alasan perpanjangan waktu pemeriksaan.

Pasal 25

Dalam hal diperlukan untuk kepentingan pemeriksaan, Atasan Langsung, Tim Pemeriksa atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat meminta keterangan tambahan dari saksi ahli dan/atau pihak terkait.

Pasal 26

- (1) Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
- (2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.

- (3) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.
- (5) Format surat keputusan pembebasan sementara dari tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB VIII BERITA ACARA PEMERIKSAAN DAN LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN

Pasal 27

Atasan langsung atau tim pemeriksa selaku pemeriksa harus menindaklanjuti hasil pemeriksaan dengan membuat :

- a. Berita Acara Pemeriksaan; dan/atau
- b. Laporan Hasil Pemeriksaan.

Pasal 28

- (1) Pembuatan berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a dilakukan pada saat pemeriksaan.
- (2) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus ditandatangani oleh PNS yang diperiksa dan atasan langsung atau tim pemeriksa.
- (3) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebelum menandatangani berita acara pemeriksaan diberi kesempatan untuk mengoreksi kesesuaian dan kebenaran berita acara pemeriksaan.
- (4) Dalam hal berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak mendapat koreksi, PNS yang bersangkutan harus memberikan paraf pada setiap halaman berita acara pemeriksaan.
- (5) Dalam hal PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak bersedia memberi paraf dan menandatangani berita acara pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa harus mencatatkan perihal tersebut pada bagian akhir dari berita acara pemeriksaan dengan diketahui atasan dari atasan langsung.
- (6) Format berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 29

- (1) Pembuatan laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b dilakukan dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal pemeriksaan berakhir.
- (2) Laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dengan berita acara pemeriksaan, alat bukti, dan data pendukung.

- (3) Data pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (2), paling sedikit terdiri atas:
- Fotokopi keputusan kenaikan pangkat terakhir;
 - Fotokopi keputusan kenaikan gaji berkala terakhir; dan
 - Fotokopi keputusan jabatan terakhir.
- (4) Laporan hasil pemeriksaan PNS yang diduga melakukan tindak pidana dan sedang dilakukan penahanan, selain melampirkan data pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus juga melampirkan :
- Fotokopi surat perintah penahanan;
 - Fotokopi keputusan pemberhentian sementara.
- (5) Laporan hasil pemeriksaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang terbukti melakukan tindak pidana berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, selain melampirkan data pendukung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3), harus juga melampirkan:
- Fotokopi keputusan pemberhentian sementara;
 - Fotokopi putusan pengadilan; dan/atau
 - Fotokopi surat pelaksanaan putusan pengadilan.
- (6) Format laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IX PENETAPAN KEPUTUSAN

Pasal 30

- Penetapan penjatuhan hukuman disiplin PNS dilakukan oleh pejabat yang berwenang menghukum berdasarkan berita acara pemeriksaan dan/atau laporan hasil pemeriksaan.
- Format keputusan penjatuhan hukuman disiplin PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 31

- Dalam hal atasan langsung merupakan pejabat yang berwenang menghukum, atasan langsung harus menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
- Penetapan keputusan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal berita acara pemeriksaan ditandatangani.
- Salinan keputusan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus disampaikan kepada Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Sekretaris Daerah dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang membidangi kepegawaian.

Pasal 32

- Dalam hal atasan dari atasan langsung secara berjenjang sebagai pejabat yang berwenang menghukum maka atasan langsung atau tim pemeriksa harus melaporkan hasil pemeriksaan secara berjenjang kepada pejabat yang berwenang menghukum dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal laporan hasil pemeriksaan ditandatangani.

- (2) Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin dan Kepegawaian disampaikan kepada Bupati selaku Pejabat Pembina kepada pejabat yang membidangi kepegawaian dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal laporan hasil pemeriksaan diterima.
- (3) Format laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran VIII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 33

- (1) Dalam hal pejabat yang berwenang menghukum merupakan Bupati, maka Atasan Langsung atau Tim Pemeriksa harus melaporkan hasil pemeriksaan secara hierarki kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan tembusan kepada pejabat yang membidangi kepegawaian dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal laporan hasil pemeriksaan ditandatangani.
- (2) Pejabat yang membidangi kepegawaian menyampaikan laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati dengan melampirkan pertimbangan terhadap usul penetapan penjatuhan hukuman disiplin dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak laporan hasil pemeriksaan diterima.
- (3) Bupati menerbitkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak diterimanya laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

Pasal 34

- (1) Atasan langsung menyampaikan keputusan hukuman disiplin kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal keputusan ditetapkan.
- (2) Penyampaian keputusan hukuman disiplin oleh atasan langsung kepada PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup disertai dengan berita acara penyerahan keputusan hukuman disiplin.
- (3) Dalam hal PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak hadir pada saat penyampaian keputusan penjatuhan hukuman disiplin atau alamat domisili terakhir PNS berubah atau tidak diketemukan atau PNS tidak diketahui lagi keberadaannya, keputusan penjatuhan hukuman disiplin disampaikan melalui alamat domisili terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya.
- (4) Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus disertai dengan berita acara penyerahan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (5) Berita acara penyerahan keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit memuat nama, tanggal dan tanda tangan penerima Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (6) Dalam hal PNS atau orang lain yang menerima keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak bersedia menandatangani tanda terima penyerahan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin, terhadap hal tersebut harus dibuatkan berita acara penyampaian.

20

BAB X
UPAYA ADMINISTRATIF

Bagian Kesatu
Jenis Upaya Administratif

Pasal 35

- (1) PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya dapat mengajukan Upaya Administratif.
- (2) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas :
 - a. Keberatan; dan
 - b. Banding Administratif.

Bagian Kedua
Keberatan

Pasal 36

- (1) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin tingkat sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun dan penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun dapat mengajukan upaya administratif berupa keberatan atas penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf a kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
- (2) Pengajuan keberatan atas penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertulis dalam bentuk surat keberatan atas penjatuhan hukuman disiplin.
- (3) Surat keberatan atas penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal keputusan hukuman disiplin diterima.
- (4) Tembusan surat keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan kepada:
 - a. Pejabat yang berwenang menghukum;
 - b. Pejabat yang membidangi kepegawaian; dan
 - c. Bupati.

Pasal 37

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (4) huruf a harus membuat tanggapan atas keberatan penjatuhan hukuman disiplin.
- (2) Tanggapan atas keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dengan:
 - a. berita acara pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan;
 - b. laporan hasil pemeriksaan PNS yang bersangkutan; dan
 - c. salinan Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin yang mencantumkan bukti tanda terima dari PNS yang bersangkutan dan/atau berita acara penyampaian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (3) Tanggapan atas keberatan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus sudah disampaikan dan diterima oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum dalam waktu paling lama 6 (enam) hari kerja terhitung sejak tanggal tembusan surat keberatan atas penjatuhan hukuman disiplin diterima.

- (4) Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan penjatuhan hukuman disiplin dalam waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal surat keberatan diterima.
- (5) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat berupa menguatkan, meringankan, memberatkan atau membatalkan Hukuman Disiplin dan keputusan tersebut bersifat final dan mengikat.
- (6) Salinan keputusan atas keberatan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c disampaikan kepada Sekretaris Daerah dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang membidangi kepegawaian.
- (7) Dalam hal atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan penjatuhan hukuman disiplin dalam waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal diterima surat keberatan maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.

Bagian Ketiga Bandung Administratif

Pasal 38

- (1) PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS dapat mengajukan upaya administratif berupa banding administratif atas penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (2) huruf b kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian dengan tembusan kepada Bupati.
- (2) Pengajuan banding administratif atas penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertulis dalam bentuk surat banding administratif atas penjatuhan hukuman disiplin.
- (3) Surat banding administratif atas penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal keputusan hukuman disiplin diterima.
- (4) Bupati sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan tanggapan dan/atau bukti pelanggaran disiplin dalam jangka waktu paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung sejak tanggal tembusan banding administratif diterima.

BAB XI PEMBERLAKUAN DAN PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 39

Keputusan hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif berupa keberatan mulai berlaku sejak tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan.

Pasal 40

Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin yang dapat diajukan upaya administratif, pemberlakuannya ditentukan sebagai berikut :

- a. Jika tidak terdapat upaya administratif keputusan hukuman disiplin mulai berlaku pada hari ke 15 (lima belas) terhitung sejak tanggal Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin diterima; dan
- b. Jika terdapat upaya administratif berupa:
 1. Keberatan maka Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku terhitung sejak tanggal keputusan atas keberatan ditetapkan; atau
 2. Banding administratif maka Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin mulai berlaku terhitung sejak tanggal keputusan banding administratif ditetapkan.

Pasal 41

Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dan Pasal 40 dilakukan oleh pejabat yang membidangi kepegawaian.

BAB XII PEMBATASAN HAK KEPEGAWAIAN

Pasal 42

- (1) PNS yang mengajukan keberatan kepada atasan Pejabat yang berwenang menghukum atau banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (2) Apabila keputusan pejabat yang berwenang menghukum dibatalkan maka PNS yang bersangkutan dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.
- (4) PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin tidak dapat dipertimbangkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkatnya.

Pasal 43

Dalam hal seorang PNS yang diusulkan untuk dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, atasan langsung terlebih dahulu harus memperhatikan formasi jabatan dan kompetensi dari Sekretaris Daerah.

Pasal 44

- (1) Dalam hal pemeriksaan terhadap PNS ternyata tidak ditemukan alasan dan bukti yang cukup serta tidak dapat dipertanggungjawabkan, maka:
 - a. Atasan Langsung harus mengeluarkan surat keterangan yang menyatakan PNS yang bersangkutan tidak bersalah; atau
 - b. Tim Pemeriksa harus memberikan rekomendasi kepada Bupati untuk membuat surat keterangan yang menyatakan PNS yang bersangkutan tidak bersalah.

- (2) Surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum jika atasan langsung bukan merupakan pejabat yang berwenang menghukum.

Pasal 45

Calon PNS yang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, Calon PNS yang bersangkutan tidak dapat diangkat sebagai PNS.

Pasal 46

- (1) PNS yang sedang mengajukan upaya administratif tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala serta tidak disetujui untuk pindah instansi sampai dengan ditetapkan keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (2) PNS yang sedang mengajukan upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa banding administratif, yang bersangkutan tetap mendapatkan gaji sepanjang melaksanakan tugas.
- (3) Untuk dapat melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) PNS harus memperoleh izin dari Bupati atau pejabat yang ditunjuk.
- (4) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PNS yang bersangkutan harus mengajukan permohonan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk melalui atasan langsung secara berjenjang.
- (5) Format permohonan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tercantum dalam Lampiran IX yang merupakan bagian Peraturan Bupati ini.

Pasal 47

- (1) PNS diberhentikan sementara, apabila :
 - a. diangkat menjadi pejabat Negara;
 - b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
 - c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
- (2) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b berlaku sejak yang bersangkutan dilantik dan berakhir pada saat selesainya masa tugas sebagai pejabat Negara, komisioner, atau lembaga nonstruktural.
- (3) PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak diberikan penghasilan sebagai PNS.

Pasal 48

- (1) PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (1) huruf c berlaku akhir bulan sejak PNS ditahan dan tidak diberikan penghasilan.
- (2) PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan uang pemberhentian sementara.
- (3) Uang pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan sementara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Uang pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan pada bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara.

Pasal 49

- (1) PNS yang telah mendapat putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana, yang bersangkutan diberhentikan dan ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.
- (2) Ketentuan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Pasal 50

- (1) Atasan langsung menyampaikan usulan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 49 secara berjenjang kepada pejabat yang berwenang dalam waktu paling lama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal usulan ditandatangani dengan tembusan disampaikan kepada Pejabat yang membidangi kepegawaian.
- (2) Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus menetapkan keputusan pemberhentian sementara dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak surat usulan diterima.
- (3) Pejabat yang berwenang menyampaikan keputusan pemberhentian sementara kepada PNS yang bersangkutan dengan tembusan kepada Inspektur, Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan dan Pejabat yang membidangi kepegawaian.

Pasal 51

Dalam hal PNS yang dikenai pemberhentian sementara ternyata tidak terbukti bersalah berdasarkan hasil pemeriksaan pihak yang berwajib atau putusan pengadilan, yang bersangkutan diaktifkan kembali sebagai PNS.

Pasal 52

Dalam hal PNS yang dikenai pemberhentian sementara telah selesai menjalani pidana dan berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang menghukum tidak diberhentikan sebagai PNS, keputusan pemberhentian sementara harus dicabut.

Pasal 53

Dalam hal PNS tidak terbukti melakukan tindak pidana maka hak kepegawaian yang bersangkutan dikembalikan seperti semula sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 54

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

Pasal 55

Petunjuk dan ketentuan teknis dalam proses pelaksanaan penyelesaian kasus pelanggaran disiplin PNS yang tidak tercantum dalam Peraturan Bupati ini dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB XIV
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 56

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tubei
pada tanggal 2 Juli 2020

BUPATI LEBONG,
20/07.20
H. ROSJONSYAH

Diundangkan di Tubei
pada tanggal 2 Juli 2020

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LEBONG,**
H. MUSTARANI

BERITA DAERAH KABUPATEN LEBONG TAHUN 2020 NOMOR 34



Lampiran I : Peraturan Bupati Lebong
Nomor : 34 Tahun 2020
Tanggal : 2 Juli 2020

FORMAT KEPUTUSAN PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA

KOP PERANGKAT DAERAH

RAHASIA
PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA
NOMOR :

1. Berdasarkan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. ... NIP. ... 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.

Ditetapkan di
pada tanggal 2020

PPK/Pejabat yang
ditunjuk

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

Tembusan Yth ;
1.
2.

Lampiran II : Peraturan Bupati Lebong
Nomor : 34 Tahun 2020
Tanggal : 2 Juli 2020

FORMAT SURAT PANGGILAN

KOP PERANGKAT DAERAH

RAHASIA
SURAT PANGGILAN I/II/III *)
NOMOR :

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Untuk menghadap :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

Pada :

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

Untuk diperiksa/diminta keterangan *) sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin **)

2. Demikian untuk dilaksanakan.

Atasan Langsung/ Tim Pemeriksa *)

Nama
NIP.

Tembusan Yth ;

1.....

2.....

*) Coret yang tidak perlu.

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

FORMAT KEPUTUSAN PEMBEBASAN SEMENTARA DARI TUGAS JABATAN

KOP PERANGKAT DAERAH

RAHASIA

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

Membaca : 1. Laporan dari tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr NIP tanggal;
2.;

Menimbang : bahwa untuk kelancaran pemeriksaan terhadap Sdr., atas dugaan pelanggaran disiplin terhadap pasal angka huruf yang ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin tingkat berat, perlu menetapkan keputusan tentang Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatannya;

Mengingat :
1. Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;
3.;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
KESATU : Membebaskan sementara dari tugas jabatan Saudara :
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
Terhitung mulai tanggal sampai ditetapkan keputusannya hukuman disiplin, karena yang bersangkutan diduga melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal.....angka.....huruf.....Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Selama menjalani pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana Diktum KESATU, kepada Sdr. tersebut tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

KETIGA : Keputusan ini 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.

*) Tulis nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum

Lampiran IV : Peraturan Bupati Lebong
Nomor : 34 Tahun 2020
Tanggal : 2 Juli 2020

FORMAT SURAT PERINTAH MELAKUKAN PEMERIKSAAN

KOP PERANGKAT DAERAH

RAHASIA
SURAT PERINTAH MELAKUKAN PEMERIKSAAN
NOMOR :

1. Diperintahkan kepada :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Untuk melakukan pemeriksaan terhadap :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

Pada :

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

Karena yang bersangkutan diduga melanggar disiplin
.....**)

2. Demikian agar surat perintah ini dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal 2020

PPK/Pejabat yang
ditunjuk

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

Tembusan Yth ;

1.

2.

**) Tulis pelanggaran disiplin yang diduga dilakukan oleh PNS yang
bersangkutan

FORMAT BERITA ACARA PEMERIKSAAN

KOP PERANGKAT DAERAH

RAHASIA
BERITA ACARA PEMERIKSAAN
Nomor :

Pada hari ini tanggalbulan.....tahun..... saya/Tim Pemeriksa yang terdiri dari*) :

1. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

2. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

3. Dst.

Berdasarkan wewenang yang ada pada saya/Surat Perintah Nomor : Tanggal*) telah melakukan pemeriksaan terhadap :

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :
Unit Kerja :

Karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... Angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS Negeri Sipil.

1. Pertanyaan :
Jawaban :

2. Pertanyaan :
Jawaban :

3. Dst.

Setelah kepada yang diperiksa membaca kembali keterangan-keterangan yang diberikan maka yang diperiksa menandatangani berita acara pemeriksaan ini.

Yang Diperiksa

Nama Lengkap
NIP.....

Demikian berita acara pemeriksaan ini dibuat dengan sebenarnya, mengingat Sumpah Jabatan, ditutup dan ditandatangani di pada hari dan tanggal tersebut diatas untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Tubei, 2020

Yang Diperiksa :

Nama :

NIP :

Tanda Tangan :

Pejabat/Tim Pemeriksa :

1. Nama :

NIP :

Jabatan : Ketua Tim

Tanda Tangan :

2. Nama :

NIP :

Jabatan : Anggota Tim

Tanda Tangan :

*) Coret yang tidak perlu

Lampiran VI : Peraturan Bupati Lebong
Nomor : 34 Tahun 2020
Tanggal : 2 Juli 2020

FORMAT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN

KOP PERANGKAT DAERAH

Nomor :
Lampiran : Satu berkas
Perihal : Laporan Hasil Pemeriksaan
Terkait Adanya

Lebong,

Yth.

di -

Tubei

Berdasarkan wewenang yang ada pada saya/ Surat Tugas Nomor : tanggal*), saya/ kami Tim Pemeriksa yang terdiri atas*) :

1. Selaku
2. Selaku
3. Dst.

telah melakukan pemeriksaan dan pengecekan sehubungan dengan adanya ... (kasus yang terjadi/ dugaan pelanggaran yang dilakukan*)... pada tanggal ... s.d., yang hasilnya dengan hormat kami sampaikan sebagai berikut:

I. PERMASALAHAN

..... (Berisi dugaan pelanggaran yang dilakukan PNS atau kasus yang terjadi di satuan kerja)
.....

II. DATA HASIL PEMERIKSAAN

..... (Berisi ringkasan berita acara pemeriksaan dan/atau keterangan pihak-pihak terkait).....

III. DATA LAIN

..... (Berisi dokumen alat bukti lain dan data pendukung pemeriksaan terkait permasalahan PNS yang akan dijatuhi hukuman disiplin)
.....
.....

IV. ANALISA

Berdasarkan data hasil pemeriksaan dan data lain sebagai pendukung pemeriksaan, dapat saya/kami*) sampaikan analisa sebagai berikut :

..... (Berisi fakta hasil pemeriksaan dikaitkan dengan ketentuan yang seharusnya)

V. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa tersebut diambil kesimpulan sebagai berikut :

..... (Berisi pembuktian ada atau tidaknya pelanggaran terhadap ketentuan)
.....

VI. PENDAPAT

Berdasarkan kesimpulan tersebut saya/kami*) berpendapat bahwa :
.....
..... (Berisi pertimbangan dan tindak lanjut dari kesimpulan)
.....

VII. SARAN

Atas perkenan Pejabat yang Berwenang Menghukum/Bupati*) saya/kami*)
menyarankan agar :
.....
..... (Berisi usul tindak lanjut dengan berdasarkan pendapat)
.....

Demikian laporan kami sampaikan, untuk perkenannya.

Atasan Langsung/Tim Pemeriksa*),

1. NAMA ...
NIP.
2. NAMA ...
NIP.
3. Dst

*) Coret/ hapus yang tidak perlu

FORMAT SURAT KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

KOP PERANGKAT DAERAH

RAHASIA

KEPUTUSAN*)

NOMOR

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

Membaca : 3. Laporan dari tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr NIP tanggal;

4.;

5. Hasil pemeriksaan tanggal

Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr.....telah melakukan perbuatan indiscipliner berupa;

b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal....angka....hurufPeraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;

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 ditetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin

Mengingat : 5. Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999;

6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;

7.;

8. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan Hukuman Disiplin berupa kepada :
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
karena yang bersangkutan pada tanggal telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan

Pasal.....angka.....huruf.....Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- KETIGA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di :
pada tanggal :
.....*)

NAMA
NIP.

Tembusan Yth :

- 2.
- 3.
- 4.

*) Tulis nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum

FORMAT LAPORAN KEWENANGAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

KOP PERANGKAT DAERAH

Tubei,.....

Nomor : 862.1/ /...../2020 Kepada Yth.
Sifat : Rahasia

Lampiran : -
Perihal : Kewenangan Pelaksanaan
Penjatuhan Hukuman Disiplin
PNS

Kabupaten Lebong
di - TUBEI

Bersamaan ini dilaporkan dengan hormat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan pada Haritanggal..... 2020, telah dilakukan pemeriksaan terhadap :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Berdasarkan hasil pemeriksaan atas kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS di atas dan menindaklanjuti Pasal 20 Ayat 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri mengenai Pejabat Struktural yang menetapkan penjatuhan hukuman disiplin PNS dibawahnya merupakan kewenangan Sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan kelengkapan administrasi pemeriksaan atas proses pelanggaran disiplin yang dimaksud sebagai bahan untuk menjatuhkan hukuman disiplin PNS yang bersangkutan.

Demikian disampaikan untuk disampaikan sebagaimana mestinya.

Atasan/Kepala

.....

NIP.

.....
Tembusan Disampaikan Kepada Yth ;

1.

Lampiran IX : Peraturan Bupati Lebong
Nomor : 34 Tahun 2020
Tanggal : 2 Juli 2020

FORMAT PERMOHONAN IZIN UNTUK MASUK KERJA DAN MELAKSANAKAN TUGAS SELAMA DALAM PROSES BANDING ADMINISTRATIF

Perihal : Permohonan Izin

Tubei,.....
Kepada Yth.

.....
Kabupaten Lebong
di -

T U B E I

1. Bahwa atas Keputusan..... Nomor..... tanggal..... tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri/pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS*), saya telah mengajukan banding administrative kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tanggal.....(fotocopi terlampir).
2. Bahwa sambil menunggu Keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian, dengan ini saya mengajukan permohonan izin untuk dapat masuk kerja dan melaksanakan tugas di lingkungan
3. Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perkenannya diucapkan terima kasih.

Demikian disampaikan untuk disampaikan sebagaimana mestinya.

Pemohon

.....
NIP.

Tembusan Disampaikan Kepada Yth ;
.....