



WALI KOTA CIREBON
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN WALI KOTA CIREBON
NOMOR 84 TAHUN 2023

TENTANG
DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), dan berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif dalam melaksanakan tugas;
- b. bahwa dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, perlu pengaturan Disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Disiplin Aparatur Sipil Negara;
- Mengingat : 1. 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 beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
2. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6866);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037), sebagaimana telah diubah Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6340);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2021 tentang Upaya Administratif dan Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6705);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 155);
11. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2016 Nomor 9), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 tentang

- Pembentukan Produk Hukum Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2020 Nomor 5);
12. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 5 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 107);
 13. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2022 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 117);
 14. Peraturan Daerah Kota Cirebon Nomor 6 Tahun 2023 tentang Urusan Pemerintahan yang Diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kota Cirebon (Lembaran Daerah Kota Cirebon Tahun 2023 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kota Cirebon Nomor 128);
 15. Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 37 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon (Berita Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 Nomor 37), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Wali Kota Cirebon Nomor 104 Tahun 2021 Kedudukan, Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon (Berita Daerah Kota Cirebon Tahun 2021 Nomor 107);

MEMUTUSKAN:

MENETAPKAN : PERATURAN WALI KOTA TENTANG DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Pengertian

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah Kota adalah Daerah Kota Cirebon.
2. Pemerintah Daerah Kota adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Cirebon.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
8. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
9. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah CPNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan Manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat Pyb adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.
13. Disiplin Pegawai ASN yang selanjutnya disebut Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
14. Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor.
15. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
16. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum kepada Pegawai ASN karena melanggar peraturan Disiplin ASN.

17. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya.
18. Unit Kerja adalah satuan kerja atasan langsung sebagai tempat Pegawai ASN yang bersangkutan melaksanakan tugas dalam organisasi.
19. Dampak Negatif adalah dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik, dan/atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas Unit Kerja, instansi, dan/atau pemerintah/negara.

Bagian Kedua Maksud dan Tujuan

Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai landasan atau pedoman pelaksanaan penegakan disiplin bagi Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon.

Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk mewujudkan ASN yang berkualitas, bermartabat, bermoral serta memiliki dedikasi tinggi dan bertanggung jawab sebagai abdi negara.

Bagian Ketiga Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Wali Kota ini meliputi:

- a. penegakan disiplin bagi PNS;
- b. penegakan disiplin bagi PPPK; dan
- c. upaya administratif.

BAB II PENEGAKAN DISIPLIN BAGI PNS

Bagian Kesatu Kewajiban PNS

Pasal 5

Setiap PNS wajib:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;

- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pasal 6

Selain memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, PNS wajib:

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

Bagian Kedua Larangan PNS

Pasal 7

Setiap PNS dilarang:

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;

- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1. ikut kampanye.
 - 2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - 3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain.
 - 4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
 - 5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye.
 - 6. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
 - 7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.

Bagian Ketiga
Hukuman Disiplin PNS

Paragraf 1
Umum

Pasal 8

- (1) PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pasal 6 dan Pasal 7 dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (2) Setiap pelanggaran Disiplin oleh PNS berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS baik dilakukan didalam maupun di luar jam kerja, dijatuhi Hukuman Disiplin.

Paragraf 2
Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin PNS

Pasal 9

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin PNS terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman Disiplin berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, meliputi:
 - a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, meliputi:
 - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Paragraf 3
Pelanggaran Terhadap Kewajiban PNS

Pasal 10

- (1) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, dijatuhkan bagi pelanggaran dengan ketentuan:
 - a. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - c. melaksanakan tugas kedinasan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - d. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

- e. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - f. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Pemerintah Daerah Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - g. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - h. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, yang berdampak pada unit kerja;
 - i. menggunakan dan memelihara Barang Milik Daerah dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; dan
 - j. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.
- (2) Hukuman Disiplin Ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terhadap pelanggaran masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, diklasifikasikan:
- a. teguran lisan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - b. teguran tertulis, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) hari sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 tahun; dan/atau
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) hari sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 11

- (1) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b, dijatuhkan bagi pelanggaran dengan ketentuan:
- a. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - b. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

- c. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- d. melaksanakan tugas kedinasan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- e. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- f. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- g. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- h. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- i. menghadiri dan mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- j. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- k. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- l. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, yang dilakukan oleh Pejabat administrator;
- m. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

- n. menggunakan dan memelihara barang milik daerah dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan
 - o. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.
- (2) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terhadap pelanggaran masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Huruf f, diklasifikasikan sebagai berikut:
- a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) hari kerja sampai 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) hari kerja sampai 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
 - c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) hari sampai 20 (dua puluh) hari dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 12

- (1) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, dijatuhkan bagi pelanggaran ketentuan:
- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja, instansi dan/atau negara;
 - b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;

- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - e. melaksanakan tugas kedinasan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Pemerintah Daerah Kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - i. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau Pemerintah;
 - j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau Pemerintah;
 - k. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, yang dilakukan pejabat pimpinan tinggi dan pejabat lainnya;
 - l. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f; dan
 - m. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf i.
- (2) Hukuman Disiplin Berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap pelanggaran masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, diklasifikasikan sebagai berikut:
- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara

kumulatif selama 21 (dua puluh satu) hari kerja sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;

- b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) hari kerja sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun; dan
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

Paragraf 4

Pelanggaran Terhadap Larangan PNS

Pasal 13

Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan:

- a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f, apabila berdampak negatif pada unit kerja;
- b. melakukan kegiatan yang merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf h, apabila berdampak negatif pada unit kerja;
- c. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf i, apabila berdampak negatif pada unit kerja; dan
- d. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf j, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 14

Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b, dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan:

- a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

- b. melakukan pungutan di luar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf g, apabila berdampak negatif pada instansi dan/atau unit kerja yang bersangkutan;
- c. melakukan kegiatan yang merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf h, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- d. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf i, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- e. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf j, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- f. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf m, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan
- g. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf n angka 2.

Pasal 15

Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan:

- a. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c dan huruf d;
- d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau Pemerintah;

- f. melakukan pungutan di luar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau Pemerintah;
- g. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam huruf k;
- h. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf l; dan
- i. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf n angka 3, angka 4, angka 5, angka 6 dan angka 7 dengan cara:
 - 1. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain.
 - 2. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
 - 3. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye.
 - 4. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
 - 5. memberikan surat dukungan disertai fotokopi kartu tanda penduduk atau surat keterangan tanda penduduk.

Pasal 16

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), Pasal 11 ayat (2), Pasal 12 ayat (2) dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.
- (2) PNS yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf d pembayaran gajinya diberhentikan sejak bulan berikutnya.

Paragraf 5

Pejabat yang Berwenang Menghukum PNS

Pasal 17

Pejabat yang berwenang menghukum:

- a. PPK;
- b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara;

- c. Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara; dan
- d. Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara.

Pasal 18

PPK sebagaimana dalam Pasal 17 huruf a, menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi:

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

Pasal 19

Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi:

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

Pasal 20

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

Pasal 21

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

- b. ringan dan sedang bagi PNS di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.
- (2) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin ringan bagi PNS yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.
 - (3) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 22

- (1) Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, wajib menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.
- (2) Dalam hal Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin oleh atasannya.
- (3) Dalam hal Pejabat yang Berwenang Menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin yang sesuai Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat.
- (4) Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dijatuhkan setelah melalui proses pemeriksaan.
- (5) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin.

Pasal 23

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

Bagian Keempat

Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Tim Pemeriksa, Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatan, Penjatuhan, Menentukan Jenis Hukuman Disiplin dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin PNS

Paragraf 1

Tata Cara Pemanggilan

Pasal 24

- (1) PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
- (2) Pemanggilan secara tertulis bagi PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.

- (3) Dalam hal PNS tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa sesuai surat panggilan yang pertama.
- (4) Format surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran-Angka 9 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (5) Apabila PNS yang bersangkutan tidak hadir pada tanggal pemeriksaan kedua, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (6) Contoh kasus penjatuhan Hukuman Disiplin tanpa dilakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf 2

Tata Cara Pemeriksaan PNS

Pasal 25

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

Pasal 26

- (1) Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung maupun secara virtual.
- (2) PNS yang diperiksa wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya atau tim pemeriksa.
- (3) Apabila PNS yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan dan menjadi faktor yang memberatkan untuk bahan penjatuhan Hukuman Disiplin.
- (4) Hasil pemeriksaan dituangkan dalam berita acara pemeriksaan, yang dibuat sesuai dengan contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (5) Berita acara pemeriksaan digunakan sebagai dasar keputusan Hukuman Disiplin yang harus menyebutkan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.

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

Paragraf 3

Tim Pemeriksa PNS

Pasal 27

- (1) Tim pemeriksa dapat dibentuk dalam hal terdapat Pelanggaran Disiplin yang ancaman hukumannya sedang.
- (2) Tim pemeriksa wajib dibentuk dalam hal terdapat Pelanggaran Disiplin yang ancaman hukumannya berat.

- (3) Kewenangan pembentukan tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), dilakukan oleh PPK/Pejabat lain yang ditunjuk.

Pasal 28

- (1) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 ayat (1), terdiri dari unsur atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.
- (2) Selain unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tim pemeriksa dapat melibatkan pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Susunan tim pemeriksa terdiri atas:
 - a. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. paling kurang 1 (satu) orang anggota.
- (4) Pejabat yang ditugaskan menjadi tim pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan PNS yang diperiksa.
- (5) Apabila diperlukan, untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan untuk menjamin objektivitas dalam pemeriksaan dugaan Pelanggaran Disiplin, atasan langsung, tim pemeriksa, atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat meminta keterangan dari pihak lain yang terkait.
- (6) Tim pemeriksa bersifat temporer (*AdHoc*) yang bertugas sampai proses pemeriksaan terhadap suatu dugaan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan seorang PNS selesai dilaksanakan.
- (7) Contoh kasus penyusunan tim pemeriksa dan contoh format pembentukan tim pemeriksa sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 29

- (1) Dalam hal PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin menduduki jabatan Sekretaris Daerah Kota yang memerlukan pembentukan tim pemeriksa, yang menjadi unsur tim pemeriksa meliputi:
 - a. Wali Kota; dan
 - b. Pejabat di lingkungan Pemerintah Provinsi.
- (2) Pejabat yang berwenang menghukum sekretaris daerah kota dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Paragraf 4

Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatan PNS

Pasal 30

- (1) Untuk kelancaran pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25, PNS yang diduga melakukan Pelanggaran Disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi Hukuman Disiplin berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.

- (2) Pembebasan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dalam hal pemeriksaan Pelanggaran Disiplin mengganggu berjalannya tugas kedinasan.
- (3) Pembebasan sementara dari tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuat sesuai contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Contoh kasus PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf 5

Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin PNS

Pasal 31

- (1) Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26.
- (2) Hukuman Disiplin bersifat pembinaan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin, agar yang bersangkutan menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Pasal 32

- (1) Sebelum menjatuhkan Hukuman Disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum wajib:
 - a. mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan;
 - b. memerhatikan dengan seksama latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong seorang PNS melakukan Pelanggaran Disiplin;
 - c. menilai hal yang memberatkan atau meringankan dalam penjatuhan Hukuman Disiplin; dan
 - d. menilai dampak yang ditimbulkan dari Pelanggaran Disiplin yang dilakukan.
- (2) Dalam keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus disebutkan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal terdapat PNS yang melakukan Pelanggaran Disiplin yang jenisnya sama namun dengan latar belakang atau faktor-faktor yang mendorong serta dampak pelanggaran yang berbeda, Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat menjatuhkan jenis Hukuman Disiplin yang berbeda, sesuai dengan contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

- (4) Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum karena pejabatnya lowong, kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.
- (5) Setiap Penjatuhan Hukuman Disiplin harus ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum, sesuai dengan contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 17 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 33

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

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah dimaknai sebagai penurunan jenjang jabatan setingkat lebih rendah;
- b. dalam hal Jabatan Fungsional memiliki jenjang keahlian dan keterampilan, maka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dimaknai sebagai penurunan jabatan menjadi Jabatan Fungsional jenjang Keterampilan Penyelia;
- c. dalam hal suatu Jabatan Fungsional hanya memiliki Kategori Keahlian, maka PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula;
- d. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Kategori Keterampilan dengan jenjang terendah yang dijatuhi Hukuman Disiplin berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula; dan
- e. PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka batas usia pensiunnya mengikuti jabatan terakhir setelah yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin.

Pasal 34

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

Pasal 35

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

Paragraf 6

Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman Disiplin PNS

Pasal 36

- (1) Dalam menentukan jenis Hukuman Disiplin, Pejabat yang Berwenang Menghukum harus mempertimbangkan kesesuaian jenis pelanggaran dengan Hukuman Disiplin dan dampak dari Pelanggaran Disiplin.
- (2) Contoh kasus pertimbangan dalam menjatuhkan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (3) Dalam hal PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa Pelanggaran Disiplin, maka kepada PNS yang bersangkutan hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis Hukuman Disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
- (4) Contoh kasus PNS yang melakukan beberapa Pelanggaran Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan Peraturan Wali Kota ini.
- (5) PNS yang pernah dijatuhi Hukuman Disiplin, kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.
- (6) Contoh kasus PNS yang pernah dijatuhi Hukuman Disiplin, kemudian melakukan Pelanggaran Disiplin yang sifatnya sama sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tercantum dalam Lampiran-Angka 18 yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (5), tidak berlaku bagi Pelanggaran Disiplin tidak masuk kerja dan menaati jam kerja.

Pasal 37

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin kepada PNS yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (3) Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti oleh PPK dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.
- (4) PNS yang dijatuhkan Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.
- (5) Setelah menjalani Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka PNS yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.
- (6) Mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (7) PNS yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.
- (8) Hukuman Disiplin yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari kelas jabatan yang didudukinya, sesuai contoh kasus dan contoh format keputusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 38

- (1) Penjatuhan Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan Pelaksana berlaku selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Penjatuhan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (3) Hukuman Disiplin yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib ditindaklanjuti oleh PPK dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.

- (4) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.
- (5) Setelah menjalani Hukuman Disiplin pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, maka PNS yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.
- (6) Mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) PNS yang telah selesai menjalani Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.
- (8) Hukuman disiplin yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi PNS yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan ke dalam kelas jabatan terendah yang terdapat pada Instansi tempat yang bersangkutan bekerja, sesuai contoh kasus dan contoh format keputusan sebagaimana tercantum dalam Lampiran-Angka 20 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Paragraf 7

Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin PNS

Pasal 39

- (1) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (2) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memanggil secara tertulis PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin untuk hadir menerima keputusan Hukuman Disiplin.
- (3) Surat panggilan tertulis untuk menerima keputusan Hukuman Disiplin dibuat sesuai contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.
- (4) Keputusan Hukuman Disiplin disampaikan secara tertutup oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat lain yang terkait.
- (5) Penyampaian secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (4), merupakan penyampaian keputusan Hukuman Disiplin yang hanya diketahui oleh PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin dan pejabat yang menyampaikan, serta pejabat lain yang terkait.

- (6) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan Hukuman Disiplin ditetapkan.
- (7) Dalam hal PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin, keputusan Hukuman Disiplin dikirim kepada yang bersangkutan.
- (8) Pengiriman keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (7), dilakukan paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian keputusan Hukuman Disiplin dilakukan sebagaimana dimaksud pada ayat (6).
- (9) Hukuman Disiplin yang ditetapkan dengan keputusan Presiden disampaikan kepada PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh pimpinan instansi atau pejabat lain yang ditunjuk.

BAB III

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

Bagian Kesatu

Berlakunya Hukuman Disiplin PNS

Pasal 40

- (1) Keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) sejak keputusan diterima.
- (2) Dalam hal PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin, keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung sejak tanggal diterimanya keputusan Hukuman Disiplin yang dikirim ke alamat PNS yang bersangkutan.
- (3) Keputusan Hukuman Disiplin yang diajukan Upaya Administratif baik yang berupa Keberatan maupun Banding Administratif, berlaku sesuai dengan keputusan Upaya Administratifnya.
- (4) Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Upaya Administratif.
- (5) Keputusan Hukuman Disiplin ringan selesai dijalani sejak Keputusan tersebut berlaku, sesuai contoh kasus sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Kedua

Berlakunya Hukuman Disiplin PNS

Pasal 41

- (1) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak-hak kepegawaian

sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberhentian dan pensiun PNS.

- (2) PNS yang dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri tidak diberikan kenaikan pangkat pengabdian.
- (3) PNS yang untuk kelancaran pemeriksaan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya karena diduga melakukan Pelanggaran Disiplin berat, tetap Masuk Kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya meliputi gaji, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, penghasilan lain, dan fasilitas yang diterima sebelum yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatan.

Bagian Ketiga Penghentian Pembayaran Gaji PNS

Pasal 42

Penghentian pembayaran gaji PNS yang tidak Masuk Kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dilakukan sebagai berikut:

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

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

BAB IV PENEGAKAN DISIPLIN BAGI PPPK

Bagian Kesatu Kewajiban PPPK

Pasal 43

Ketentuan mengenai kewajiban PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan Pasal 6, berlaku secara mutatis mutandis terhadap kewajiban PPPK.

Bagian Kedua Larangan PPPK

Pasal 44

Ketentuan mengenai larangan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, berlaku secara mutatis mutandis terhadap larangan PPPK.

Bagian Ketiga Hukuman Disiplin PPPK

Paragraf 1

Pasal 45

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.
- (2) PPPK yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 sampai dengan Pasal 44 dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (3) Perangkat Daerah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

Paragraf 2

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 46

- (1) Tingkat Hukuman Disiplin terdiri dari:
 - a. Hukuman Disiplin Ringan;
 - b. Hukuman Disiplin Sedang; dan
 - c. Hukuman Disiplin Berat.
- (2) Jenis Hukuman Disiplin Ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin Sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari:
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 12 (dua belas) bulan;

- b. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 24 (dua puluh empat) bulan; dan
 - c. Penurunan golongan selama 12 (dua belas) bulan;
- (4) Jenis Hukuman Disiplin Berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri dari:
- a. pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; atau
 - b. pemutusan hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat.

Paragraf 3

Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Pasal 47

- (1) Hukuman Disiplin Ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi pelanggaran ketentuan:
- a. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - c. melaksanakan tugas kedinasan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - d. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - e. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - f. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - g. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja; dan
 - h. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, yang berdampak pada unit kerja.

- (2) Hukuman Disiplin Ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap pelanggaran masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, diklasifikasikan sebagai berikut:
- a. teguran lisan bagi PPPK yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - b. teguran tertulis bagi PPPK yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) hari sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 tahun; dan/atau
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PPPK yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) hari sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 48

- (1) Hukuman Disiplin Sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b dijatuhkan bagi pelanggaran ketentuan:
- a. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - b. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - c. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - d. melaksanakan tugas kedinasan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - e. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - f. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - g. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;

- h. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - i. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan; dan
 - j. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.
- (2) Hukuman Disiplin Sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap pelanggaran masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, diklasifikasikan sebagai berikut:
- a. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 12 (dua belas) bulan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) hari kerja sampai 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - b. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 24 (dua puluh empat) bulan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) hari kerja sampai 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
 - c. Penurunan golongan selama 12 (dua belas) bulan yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) hari sampai 20 (dua puluh) hari dalam 1 (satu) tahun.

Pasal 49

- (1) Hukuman Disiplin Berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi pelanggaran ketentuan:
- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 huruf a, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja, instansi dan/atau negara;
 - b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c,

- apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - e. melaksanakan tugas kedinasan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - i. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau Pemerintah;
 - j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau Pemerintah;
 - k. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f; dan
 - l. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h.
- (2) Hukuman Disiplin Berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhadap pelanggaran masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, diklasifikasikan sebagai berikut:
- a. tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun; dan
 - b. tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.

Paragraf 4
Pelanggaran Terhadap Larangan

Pasal 50

Hukuman Disiplin Ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a dijatuhkan bagi PPPK yang melanggar ketentuan larangan:

- a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f, apabila berdampak negatif pada unit kerja;
- b. melakukan kegiatan yang merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf h, apabila berdampak negatif pada unit kerja; dan
- c. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf j, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 51

Hukuman Disiplin Sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf b, dijatuhkan bagi PNS yang melanggar ketentuan larangan:

- a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- b. melakukan kegiatan yang merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf h, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- c. melakukan tindakan atau tidak melakukan tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf l, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- d. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf j, apabila berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- e. melakukan pungutan di luar ketentuan yang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf g, apabila berdampak negatif pada Unit Kerja dan/atau Instansi yang bersangkutan; dan
- f. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf n angka 2.

Pasal 52

Hukuman Disiplin Berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c dijatuhkan bagi PPPK yang melanggar ketentuan larangan:

- a. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 huruf b;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c;
- d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, organisasi asing atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d dan huruf e;
- e. yang memiliki Dampak Negatif pada negara dan/atau pemerintah yang berupa :
 1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen, atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf f apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau Pemerintah.
 2. melakukan pungutan di luar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/atau Pemerintah.
- f. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf j;
- g. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf k;
- h. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf n angka 3, angka 4, angka 5, angka 6 dan angka 7 dengan cara:
 1. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PPPK lain.
 2. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
 3. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye.
 4. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan

sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PPPK dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

5. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Pasal 53

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), Pasal 11 ayat (2), Pasal 12 ayat (2) dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.
- (2) PPPK yang tidak masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf d pembayaran gajinya diberhentikan sejak bulan berikutnya.

Bagian Keempat

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja PPPK

Paragraf 1

Umum

Pasal 54

Pemutusan hubungan kerja PPPK terdiri dari:

- a. pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat;
- b. pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; dan
- c. pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan tidak hormat.

Pasal 55

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 huruf a, dikarenakan:

- a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- b. meninggal dunia;
- c. atas permintaan sendiri;
- d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.

Pasal 56

- (1) Pemutusan hubungan kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 huruf b, dikarenakan:
 - a. dihukum penjara berdasarkan putusan

- pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
- b. melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15; dan
 - c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (2) Jenis pemutusan hubungan kerja PPPK dilakukan dengan tidak hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 huruf c, dikarenakan:
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
 - c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; dan
 - d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

Pasal 57

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) huruf b, apabila tidak mematuhi kewajiban atau melanggar larangan sebagaimana diatur dalam perjanjian kerja PPPK.
- (2) PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Pasal 58

- (1) PPPK yang tidak memenuhi target kinerja dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) huruf c berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Pasal 59

- (1) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan tidak dapat melamar sebagai PPPK.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK.

Pasal 60

Pemutusan hubungan kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PPPK bagi PPPK yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) hari kerja atau lebih dalam 1 (satu) tahun dan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) huruf d.

Pasal 61

Ketentuan mengenai tata cara pemanggilan, pemeriksaan, tim pemeriksa, pembebasan sementara dari tugas jabatan, dan penjatuhan, menentukan jenis hukuman disiplin dan penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 sampai dengan Pasal 37 berlaku mutatis mutandis terhadap PPPK.

Paragraf 2

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir

Pasal 62

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena jangka waktu perjanjian berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf a, yaitu termasuk telah mencapai batas usia tertentu dalam Jabatan yang diduduki.
- (2) Batas usia tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:
 - a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional kategori keterampilan;
 - b. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan
 - c. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PPPK yang memegang jabatan fungsional ahli utama.
- (3) Batas usia tertentu bagi PPPK yang menduduki JF yang ditentukan dalam undang-undang, berlaku ketentuan sesuai dengan batas usia tertentu yang ditetapkan dalam undang-undang yang bersangkutan.

Paragraf 3
Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena
Meninggal Dunia

Pasal 63

Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 ayat (1) huruf b, diberikan hak sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena atas
Permintaan sendiri

Pasal 64

- (1) PPPK yang mengajukan permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja diputus hubungan perjanjian kerjanya dengan hormat sebagai PPPK.
- (2) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat disetujui atau ditunda sampai dengan jangka waktu perjanjian kerja berakhir.
- (3) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disetujui, apabila:
 - a. telah memenuhi masa perjanjian kerja paling kurang 90% (sembilan puluh perseratus); dan
 - b. telah memenuhi target kinerja paling kurang 90% (sembilan puluh per seratus).
- (4) Permintaan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditunda, apabila tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Apabila yang bersangkutan tidak mematuhi penundaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), PPPK dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- (6) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat atas permintaan sendiri diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dalam melamar sebagai PPPK.
- (7) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak dapat melamar sebagai PPPK.

Paragraf 5
Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena
Perampangan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah
yang Mengakibatkan Pengurangan PPPK

Pasal 65

- (1) Dalam hal terjadi perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan

pengurangan PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf d maka dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat sebagai PPPK.

- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja akibat perampangan organisasi diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Paragraf 6

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani

Pasal 66

- (1) PPPK yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani karena:
 - a. kecelakaan kerja yang mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan perjanjian kerja; atau
 - b. sakit terus menerus selama 30 (tiga puluh) hari berturut-turut,
Diberikan haknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Ketidacakapan jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibuktikan berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan.
- (3) Tim penguji kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibentuk oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.
- (4) PPPK yang diputus hubungan perjanjian kerjanya dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mendapat hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 7

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena Pelanggaran Disiplin

Pasal 67

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) huruf b, apabila tidak mematuhi kewajiban atau melanggar larangan sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja PPPK.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Paragraf 8

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Tidak Memenuhi Target Kinerja

Pasal 68

- (1) PPPK yang tidak memenuhi target kinerja dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (1) huruf c, berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan masih dapat melamar sebagai PPPK.

Paragraf 9

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Melakukan Penyelewengan Terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 69

- (1) PPPK yang melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) huruf a, dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Paragraf 10

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Melakukan Tindak Pidana/Penyelewengan

Pasal 70

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) huruf b, diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Paragraf 11

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik

Pasal 71

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2) huruf c, diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Paragraf 12

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja karena Melakukan Tindak Pidana Berencana

Pasal 72

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (2), huruf d diberhentikan tidak dengan hormat.
- (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan hak sesuai dengan dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.

Bagian Kelima

Tata Cara Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja

Paragraf 1

Tata Cara Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena Jangka waktu Perjanjian Kerja Berakhir

Pasal 73

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK yang melakukan karena jangka waktu perjanjian kerja berakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf a, diusulkan oleh Pyb kepada PPK.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.

- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mulai berlaku pada saat berakhirnya perjanjian hubungan kerja.

Paragraf 2

Tata Cara pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja Karena Meninggal Dunia

Pasal 74

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK yang meninggal dunia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf b, diusulkan oleh Pyb kepada PPPK.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mulai berlaku atau dapat ditunda sampai dengan perjanjian kerja berakhir.

Paragraf 3

Tata cara Pemutusan Hubungan perjanjian Kerja Atas Permintaan sendiri

Pasal 75

- (1) Permohonan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK diajukan secara tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf c, kepada Pyb.
- (2) Permohonan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diterima atau dapat ditunda sampai dengan perjanjian kerja berakhir.
- (3) Dalam hal permohonan pemutusan perjanjian kerja diterima, PPK menetapkan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul hubungan pemutusan hubungan kerja diterima.
- (5) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja dimaksud pada ayat (4), mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Paragraf 4

Tata Cara Pemberhentian Karena Perampingan
Organisasi Pemerintah atau Kebijakan Pemerintah
yang Mengakibatkan Pengurangan PPPK

Pasal 76

- (1) Apabila terjadi perampingan organisasi pemerintah sebagaimana dimaksud dalam pasal 55 huruf d, PPPK yang kompetensinya masih dibutuhkan dan kontrak kerja yang bersangkutan belum berakhir maka akan dipindahkan di unit yang membutuhkan sesuai dengan kompetensinya.
- (2) Dalam hal terjadi kelebihan PPPK dari lowongan yang ada, maka dilakukan evaluasi sejak mempertimbangkan penandatanganan hubungan perjanjian kerja dan mempertimbangkan masa kerja yang bersangkutan.
- (3) Kelebihan PPPK sebagaimana yang dimaksud pada ayat (2), dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat dan mendapatkan uang pesangon.
- (4) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena perampingan organisasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diusulkan oleh Pyb kepada PPK.
- (5) PPK menetapkan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.
- (6) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (5), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.
- (7) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (6), mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemutusan hubungan perjanjian kerja dengan hormat dan pemberian uang pesangon sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 5

Tata Cara Pemutusan hubungan Perjanjian Kerja
Karena Tidak Cakap jasmani dan/atau Rohani

Pasal 77

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK yang tidak cakap jasmani dan atau rohani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf d diajukan oleh Pyb kepada PPPK.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.

- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah diterimanya hasil pemeriksaan kesehatan PPPK oleh tim penguji kesehatan.
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku ketentuan sebagai berikut:
- (5) Apabila tidak cakap jasmani/rohani karena kecelakaan kerja, keputusan tersebut berlaku pada tanggal ditetapkan pada akhir bulan masa berakhirnya hubungan perjanjian kerja; atau
- (6) Apabila tidak cakap jasmani/rohani karena sakit terus menerus, keputusan tersebut mulai berlaku pada akhir ke 31 (tiga puluh satu) yang bersangkutan tidak masuk berturut-turut.

Paragraf 6

Tata cara pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
Karena pelanggaran disiplin

Pasal 78

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK yang melakukan pelanggaran Disiplin Berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 ayat (1), diusulkan oleh PyB kepada PPK.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan PPK.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mulai berlaku terhitung mulai tanggal yang bersangkutan dinyatakan bersalah oleh tim pemeriksa pelanggaran disiplin PPPK.

Paragraf 7

Tata Cara pemutusan Hubungan perjanjian Kerja
Karena tidak Memenuhi Target Kinerja

Pasal 79

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK yang tidak memenuhi target kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1) diusulkan oleh PyB kepada PPK.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan PPK.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.

- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mulai berlaku pada tanggal hasil evaluasi penilaian kinerja ditetapkan oleh tim penilai kinerja.

Paragraf 8

Tata Cara Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja
Karena Melakukan Penyelewangan Terhadap
Pancasila Dan Undang-Undang dasar Negara
Republik Indonesia tahun 1945

Pasal 80

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK yang terbukti melakukan penyelewangan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (1), diusulkan pemutusan hubungan perjanjian kerja oleh PyB kepada PPK.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan PPK.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemutusan hubungan perjanjian kerja diterima.
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mulai berlaku terhitung mulai tanggal yang bersangkutan ditetapkan sebagai tersangka sesuai dengan perjanjian kerja.

Paragraf 9

Tata Cara pemutusan hubungan Perjanjian Kerja
Karena melakukan Tindak
Pidana/Penyelewangan

Pasal 81

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK yang ditetapkan sebagai tersangka melakukan tindak Pidana/Penyelewangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (1), diusulkan pemutusan hubungan perjanjian kerja oleh PyB kepada PPK bagi PPPK yang menduduki JPT selain JPT utama tertentu, JPT selain JPT madya tertentu dan JF selain JF ahli utama.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan PPK.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mulai berlaku terhitung mulai tanggal yang

bersangkutan ditetapkan sebagai tersangka sesuai dengan perjanjian kerja.

Paragraf 10

Tata cara pemutusan hubungan perjanjian kerja karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik

Pasal 82

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik sebagaimana dimaksud dalam 71 ayat (1), diusulkan oleh PyB kepada PPK.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja bagi PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan PPK.
- (3) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah PPPK yang bersangkutan terbukti menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- (4) Keputusan pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mulai berlaku terhitung mulai tanggal yang bersangkutan terbukti menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

BAB V

PEMBERLAKUAN HUKUMAN DISIPLIN BAGI ASN

Pasal 83

- (1) Keputusan Hukuman Disiplin yang disampaikan kepada ASN berlaku pada hari ke 15 (lima belas) sejak diterima.
- (2) ASN yang tidak puas terhadap Keputusan Hukuman Disiplin yang telah ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat mengajukan Upaya Administratif.

BAB VI

UPAYA ADMINISTRATIF

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 84

Upaya Administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 ayat (2) terdiri atas:

- a. keberatan; dan
- b. banding administratif.

Bagian Kedua
Keberatan

Pasal 85

Pegawai ASN dapat mengajukan Keberatan atas:

- a. keputusan PPK selain pemberhentian sebagai PNS atau selain pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK; dan
- b. keputusan Pejabat.

Pasal 86

- (1) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 huruf a, diajukan secara tertulis kepada PPK dengan memuat alasan keberatan yang disertai data pendukung.
- (2) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal keputusan yang diajukan keberatan diterima oleh Pegawai ASN.
- (3) Dalam hal keberatan yang diajukan melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka PPK atau pejabat yang ditunjuk menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.

Pasal 87

- (1) PPK wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai ASN dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal PPK menerima keberatan.
- (2) Apabila diperlukan PPK dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari Pegawai ASN yang mengajukan keberatan dan/atau pihak lain.
- (3) Apabila dalam jangka waktu lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja PPK tidak mengambil keputusan, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.

Pasal 88

- (1) PPK dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, mencabut, atau membatalkan keputusan yang diajukan keberatan.
- (2) Keputusan penguatan, peringanan, pemberatan, perubahan, pencabutan, atau pembatalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan PPK.
- (3) Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.

Pasal 89

- (1) Keberatan atas Keputusan Pejabat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 85 huruf b, diajukan secara tertulis kepada atasan Pejabat dengan memuat alasan keberatan yang disertai data pendukung dan tembusannya disampaikan kepada Pejabat.

- (2) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal keputusan yang diajukan keberatan diterima oleh Pegawai ASN.
- (3) Dalam hal keberatan yang diajukan melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka PPK atau pejabat yang ditunjuk menetapkan surat penetapan tidak dapat diterima.

Pasal 90

- (1) Pejabat harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai ASN yang mengajukan keberatan.
- (2) Tanggapan atas keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dibuat oleh Pejabat berdasarkan data pendukung yang dimiliki.
- (3) Tanggapan atas keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan secara tertulis kepada atasan Pejabat dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal Pejabat menerima tembusan keberatan.
- (4) Atasan Pejabat wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai ASN dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal atasan Pejabat menerima keberatan.
- (5) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pejabat tidak memberikan tanggapan atas keberatan maka atasan Pejabat mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
- (6) Atasan Pejabat dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari Pejabat, Pegawai ASN yang mengajukan keberatan, dan/atau pihak lain, jika diperlukan.
- (7) Apabila dalam jangka waktu lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan Pejabat tidak mengambil keputusan, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.

Pasal 91

- (1) Atasan Pejabat dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, mencabut, atau membatalkan keputusan yang diajukan keberatan.
- (2) Keputusan penguatan, peringanan, pemberatan, perubahan, pencabutan, atau pembatalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan keputusan atasan Pejabat.
- (3) Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan atas keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tata Usaha Negara.

Pasal 92

- Pegawai ASN dapat mengajukan Banding Administratif atas Keputusan PPK berupa:
- a. pemberhentian sebagai PNS; dan
 - b. pemutusan hubungan perjanjian kerja sebagai PPPK.

Pasal 93

- (1) Banding Administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 91 diajukan secara tertulis kepada BPASN dengan memuat alasan dan/atau bukti sanggahan.
- (2) Banding Administratif yang diajukan kepada BPASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tembusannya disampaikan kepada PPK.
- (3) Banding Administratif diajukan dalam jangka waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung mulai tanggal Keputusan PPK yang diajukan Banding Administratif diterima oleh Pegawai ASN.

Pasal 94

- (1) Keputusan BPASN dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, atau membatalkan keputusan PPK.
- (2) Keputusan BPASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan oleh Ketua dan wajib dilaksanakan oleh semua pihak yang terkait.
- (3) Keputusan BPASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), berlaku sejak tanggal ditetapkan.
- (4) Keputusan BPASN disampaikan kepada Pegawai ASN yang mengajukan permohonan Banding Administratif dan PPK.

Pasal 95

Dalam hal Pegawai ASN tidak puas terhadap keputusan BPASN, Pegawai ASN dapat mengajukan upaya hukum kepada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB VII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 96

- (1) Ketentuan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3), dalam Peraturan Wali Kota ini, berlaku setelah Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan berlaku.
- (2) Sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), penjatuhan Hukuman Disiplin sedang berlaku ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (3), Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 97

Ketentuan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3), dalam Peraturan Wali Kota ini, berlaku setelah Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan berlaku dan tetap mengacu kepada 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), yang mengatur jenis Hukuman Disiplin sedang.

Pasal 98

Peraturan Wali kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Cirebon.

Ditetapkan di Cirebon
pada tanggal 8 Desember 2023

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

ETI HERAWATI

Diundangkan di Cirebon
Pada tanggal 8 Desember 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA CIREBON,

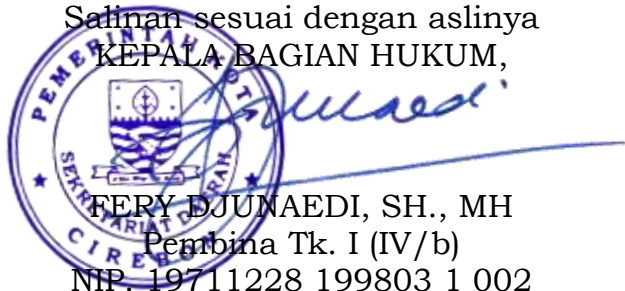
ttd,

AGUS MULYADI

BERITA DAERAH KOTA CIREBON TAHUN 2023 NOMOR 84

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,



FERY DJUNAEDI, SH., MH
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19711228 199803 1 002

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA
NOMOR 84 TAHUN 2023
TENTANG PEDOMAN TEKNIS
PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR
SIPIIL NEGARA

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

1. Contoh Pelanggaran Disiplin yang Dilakukan di Dalam maupun di Luar Jam Kerja.
 - a. Contoh Pelanggaran Disiplin yang Dilakukan di Dalam Jam Kerja
Sdr. Kuki Andrianto, seorang PNS pada salah satu Instansi Daerah, diduga telah melakukan pungutan liar pada saat melakukan pelayanan perizinan di Mal Pelayanan Publik. Dalam hal demikian, apabila setelah dilakukan pemeriksaan yang bersangkutan terbukti melakukan pungutan di luar ketentuan peraturan perundang-undangan, yang bersangkutan dinyatakan telah melakukan Pelanggaran Disiplin sehingga dijatuhi Hukuman Disiplin.
 - b. Contoh Pelanggaran Disiplin yang Dilakukan di Luar Jam Kerja
Sdr. Stefano Lilihaty, seorang PNS pada salah satu instansi pemerintah daerah. Pada akhir pekan, yang bersangkutan membuat postingan di media sosial yang berisi ajakan untuk mendukung salah satu pasangan calon pada kontestasi Pemilihan Kepala Daerah. Dalam hal demikian, apabila berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr. Stefano Lilihaty terbukti memberikan dukungan terhadap pasangan calon peserta pemilihan umum, yang bersangkutan dinyatakan telah melakukan Pelanggaran Disiplin sehingga dijatuhi Hukuman Disiplin.
2. Contoh kasus Pelanggaran Terhadap Kewajiban Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja yang Dikenai Hukuman Disiplin Ringan.
 - a. 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.
Contoh: Sdr. Firman, pangkat Penata Muda, golongan ruang III/a,

jabatan Analis Kepegawaian. Yang bersangkutan tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja antara bulan Januari sampai dengan April 2022. Dalam hal demikian yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa teguran lisan.

- b. 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Fika Restriani, pangkat Penata Muda golongan ruang III/a, jabatan Pranata Komputer Pertama. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran lisan karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 3 (tiga) hari kerja dari bulan Januari sampai dengan April 2022. Kemudian antara bulan Mei sampai dengan Juli 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 2 (dua) hari kerja.

Dalam hal demikian setelah dikumulatitkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 5 (lima) hari kerja, maka yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa teguran tertulis.

- c. selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun berjalan.

Contoh:

Sdr. Fidel Kastro, pangkat Penata Muda golongan ruang III/a, jabatan Analis Hukum Pertama. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa teguran tertulis karena tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja pada kurun waktu bulan Januari sampai dengan Juli 2022.

Kemudian antara bulan Agustus sampai dengan November 2022 yang bersangkutan tidak Masuk Kerja lagi tanpa alasan yang sah selama 4 (empat) hari kerja. Dalam hal demikian setelah dikumulatitkan, jumlah tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah menjadi 9 (sembilan) hari kerja. Dalam hal demikian, yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

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

Contoh:

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

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

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

Contoh:

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

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

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

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

Contoh:

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

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

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

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

Contoh:

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

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

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

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

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

Contoh:

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

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

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

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

Contoh:

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

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

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

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

Contoh:

Sdr. Ir. Supriyadi, M.M., pangkat Pembina, golongan ruang IV/a, jabatan Kepala Bidang Pengangkatan dan Pensiun pada suatu

Instansi Daerah Kota. Yang bersangkutan sebelumnya telah dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan karena tidak Masuk Kerja selama 27 (dua puluh tujuh) hari kerja tanpa alasan yang sah dari bulan Januari sampai dengan bulan Juli 2022.

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

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

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

Contoh:

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

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

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

Contoh:

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

tersebut kepada pihak yang berwenang.

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

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

Contoh:

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

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

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

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

Contoh:

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

berupa teguran lisan adalah Pejabat Administrator.

9. Contoh Format
Surat Panggilan

RAHASIA
SURAT PANGGILAN I/II *)
NOMOR :

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

untuk menghadap kepada

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

pada

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

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

2. Demikian untuk dilaksanakan.

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

NAMA
NIP

Tembusan Yth :

- 1.; dan
- 2.

*) Coret yang tidak perlu.

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

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

Contoh:

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

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

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

11. Contoh Format
Berita Acara Pemeriksaan

RAHASIA
BERITA ACARA PEMERIKSAAN

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

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

3. dst.

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

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

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

1. Pertanyaan :

.....

1. Jawaban :

.....

2. Pertanyaan :

.....

2. Jawaban :

.....

3. dst.

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

Yang diperiksa:

- N a m a :
- NIP :
- Tanda Tangan :

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

1. N a m a :
- NIP :
- Tanda Tangan :
2. Nama :
- NIP :
- Tanda Tangan :
3. Dst.

*) Coret yang tidak perlu.

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

Contoh:

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

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

b. Format Laporan Hasil Pemeriksaan
Pelanggaran Disiplin

.....,

Kepada
Yth.
Di

RAHASIA

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

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Berdasarkan hasil pemeriksaan, dapat kami laporkan sebagai berikut:

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

1. Yang bersangkutan terbukti melakukan pelanggaran disiplin, sehingga direkomendasikan untuk dijatuhi Hukuman Disiplin
 2. Kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut diatas merupakan kewenangan **).
- Sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan Berita Acara Pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan untuk digunakan dalam penetapan keputusan penjatuhan Hukuman Disiplin.
Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang melaporkan
(Atasan langsung/Ketua Tim Pemeriksa),

NAMA
NIP

Tembusan Yth :

1.; dan
2.

*) Coret yang tidak perlu.

***) Isilah sesuai dengan pejabat yang berwenang menghukum.

13. a. Contoh Penyusunan Tim Pemeriksa

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

b. Contoh Format
Pembentukan Tim Pemeriksa

RAHASIA
PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA
NOMOR :

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

a. atasan langsung

Nama :
 NIP :
 Pangkat :
 Jabatan :

b. unsur pengawasan

Nama :
 NIP :
 Pangkat :
 Jabatan :

c. unsur kepegawaian

Nama :
 NIP :
 Pangkat :
 Jabatan :

d. pejabat lain yang ditunjuk

Nama :
 NIP :
 Pangkat :
 Jabatan :

3. Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

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

NAMA
 NIP

Tembusan Yth :

1.; dan
2.

*) Coret yang tidak perlu.

14. Contoh Format
Keputusan Pembebasan
Sementara Dari Tugas Jabatannya

KEPUTUSAN *)
NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

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

- Mengingat :
1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 3.;
 4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :
KESATU : Membebaskan sementara dari tugas jabatan Saudara:

- NAMA :
- NIP :
- Pangkat :
- Jabatan :
- Unit Kerja :

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

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

Atasan langsung *)

NAMA
NIP

Diterima tanggal,

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

***) Diisi sesuai kebutuhan.

15. Contoh PNS yang Dibebaskan Sementara Dari Tugas Jabatannya.

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

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

Contoh 1:

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

Contoh 2:

Sdr. Farid Kurniawan, seorang PNS pada Instansi Pusat, diberikan kepercayaan untuk menggunakan komputer yang merupakan barang milik negara (BMN). Oleh yang bersangkutan, komputer tersebut dijual secara tidak sah yang hasil penjualannya dimanfaatkan untuk kepentingan pribadi. Ketika dilakukan pemeriksaan terhadap pengelolaan barang milik negara oleh instansi yang berwenang terdapat

catatan bahwa instansi tempat Sdr. Farid Kurniawan bekerja tidak tertib dalam melakukan pengelolaan barang milik negara. Dalam hal demikian, perbuatan yang dilakukan oleh Sdr. Farid Kurniawan, dapat dikategorikan sebagai perbuatan yang berdampak negatif bagi instansi.

Contoh 3:

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

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

17. a. Contoh Format

Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Lisan

KEPUTUSAN.....*)

NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

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

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Lisan kepada:
NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
karena yang bersangkutan pada tanggal, telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, Ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

b. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis

KEPUTUSAN*)
NOMOR

TENTANG
.....

WALI KOTA CIREBON,

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

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur
Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun
2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan
Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis
kepada:
NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
karena yang bersangkutan pada tanggal,
telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan
Pasal, Ayat, huruf, angka, Peraturan
Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

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

KEPUTUSAN*)
NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr , NIP telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
c.;
d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis kepada:
NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
karena yang bersangkutan pada tanggal, telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, Ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

- d. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan
Kinerja Sebesar 25% selama 6 (enam) bulan

KEPUTUSAN*)

NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

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

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) kepada:
- NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

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

KEDUA : Terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerja Sdr., dipotong sebesar Rp. (.....), menjadi Rp. (.....), dan terhitung mulai tanggal, bulan tahun, tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

***) Diisi sesuai kebutuhan.

- e. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan
Kinerja Sebesar 25% selama 9 (sembilan) bulan

KEPUTUSAN*)
NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan**), Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
- c.;
- d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) kepada:
- NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

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

KEDUA : Terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerja Sdr., dipotong sebesar Rp. (.....), menjadi Rp. (.....), dan terhitung mulai tanggal, bulan tahun, tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

***) Diisi sesuai kebutuhan.

- b. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin Pemotongan Tunjangan
Kinerja Sebesar 25% selama 12 (dua belas) bulan

KEPUTUSAN*)
NOMOR

TENTANG
.....

WALI KOTA CIREBON,

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

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara; 2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; 3.; 4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) kepada:
NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

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

KEDUA : Terhitung mulai tanggal, bulan, tahun, tunjangan kinerja Sdr., dipotong sebesar Rp. (.....), menjadi Rp. (.....), dan terhitung mulai tanggal, bulan tahun, tunjangan kinerjanya dikembalikan pada tunjangan kinerja semula.

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

***) Diisi sesuai kebutuhan.

- c. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin Penurunan jabatan
setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan

KEPUTUSAN*)
NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

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

- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama selama 12 (dua belas) kepada:
NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA

NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

- d. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin Pembebasan dari Jabatan
Menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan

KEPUTUSAN*)
NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
c.;
d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pembebasan dari Jabatannya Menjadi Jabatan Pelaksana Selama Selama 12 (dua belas) bulan;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) kepada:
NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

- i. Contoh Format
Keputusan Hukuman Disiplin Pemberhentian Dengan Hormat
Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS

KEPUTUSAN*)

NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan tim pemeriksa, Sdr., NIP., telah terbukti melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021;
- c.;
- d. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemberhentian dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai Pegawai Negeri Sipil;
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil kepada:
- NAMA :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
- karena yang bersangkutan pada tanggal, telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, Ayat, huruf, angka, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

18. a. Contoh Kasus Pertimbangan dalam Menjatuhkan Hukuman Disiplin

Contoh:

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

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

b. Contoh Kasus PNS yang Melakukan Beberapa Pelanggaran Disiplin.

Contoh:

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

c. Contoh Kasus Penjatuhan Hukuman Disiplin yang Lebih Berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang Pernah Dijatuhkan kepadanya.

Contoh:

Sdri. Liviana Dewi, S.H., golongan ruang III/b, seorang PNS pada suatu Instansi Daerah Kota, pada tahun 2021 melakukan Pelanggaran Disiplin tidak melaksanakan tugas kedinasan yang

dipercayakan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, yang berdampak negatif terhadap Unit Kerja. Yang bersangkutan telah dijatuhi Hukuman Disiplin Ringan berupa teguran tertulis.

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

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

Contoh:

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

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

Contoh:

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

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

Contoh:

Sdri. Lamaria Septriyanti, menduduki jabatan Pengadministrasi Umum pada suatu Instansi Daerah, berdasarkan hasil pemeriksaan yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari jabatannya menjadi pelaksana selama

12 (dua belas) bulan. Pada saat penjatuhan Hukuman Disiplin, yang bersangkutan menduduki jabatan dengan kelas jabatan 5. Kelas jabatan terendah pada instansi tersebut yaitu kelas jabatan 3. Dalam hal demikian yang bersangkutan dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan dari kelas jabatan 5 menjadi kelas jabatan 3 selama 12 (dua belas) bulan.

b. Contoh Format

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

KEPUTUSAN.....*)
NOMOR

TENTANG

.....

WALI KOTA CIREBON,

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

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
3.;
4. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :
KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa penurunan kelas jabatan selama 12 (dua belas) bulan kepada:

NAMA :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

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

Ditetapkan di
pada tanggal

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Yth. Wali Kota Cirebon;
3. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

21. Contoh Format

Surat Panggilan

Untuk Menerima Keputusan Hukuman Disiplin

.....,

Kepada

Yth.

Di

RAHASIA

Dengan ini diminta kehadiran Saudara, untuk menghadap kepada:

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

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

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan, Yth:

- 1.;
- 5. Yth. Wali Kota Cirebon;
- 6. Yth. Wakil Wali Kota Cirebon;
- 7. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

22. Contoh Kasus Batas Waktu Selesainya Hukuman Disiplin Ringan
Contoh:

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

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

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

Contoh 1:

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

Contoh 2:

Sdr. Putra Yulianus, berdasarkan rekapitulasi kehadiran tercatat selama

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

24. a. Contoh Kasus PNS yang sedang Menjalani Hukuman Disiplin dan Kemudian Melakukan Pelanggaran Disiplin dengan Hukuman Disiplin yang lebih berat.

Sdr. Sukriwa, jabatan Kepala Subbidang Administrasi dan Dokumentasi hukum pada instansi Daerah, sedang menjalani Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan. Dalam

jangka waktu yang tidak terlalu lama, yang bersangkutan melakukan Pelanggaran Disiplin yang lebih berat sehingga dijatuhi Hukuman Disiplin yang lebih berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan. Dalam hal demikian, maka Hukuman Disiplin yang berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan dianggap selesai, dan yang bersangkutan langsung menjalani Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.

- b. Contoh Kasus PNS yang sedang Menjalani Hukuman Disiplin dan kemudian Melakukan Pelanggaran Disiplin dengan Hukuman Disiplin Lebih ringan.

Contoh :

Sdri. Rima Mawardiany, jabatan kepala Subbidang Ketertiban Umum, sedang menjalani Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan. Dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama, yang bersangkutan melakukan Pelanggaran Disiplin yang lebih ringan sehingga dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, baru dijalani setelah yang bersangkutan selesai menjalani Hukuman Disiplin yang terdahulu yakni penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan.

- c. Contoh Penurunan Jabatan setingkat lebih Rendah pada Instansi yang Memiliki Tingkat/Eselonisasi Jabatan.

Sdr. Fajar Handoyo Gumilang, jabatan Kepala Dinas pada suatu instansi Daerah dengan eselon II-b. apabila yang bersangkutan melakukan Pelanggaran Disiplin berat dan harus dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka yang bersangkutan diturunkan ke dalam jabatan eselon III-a.

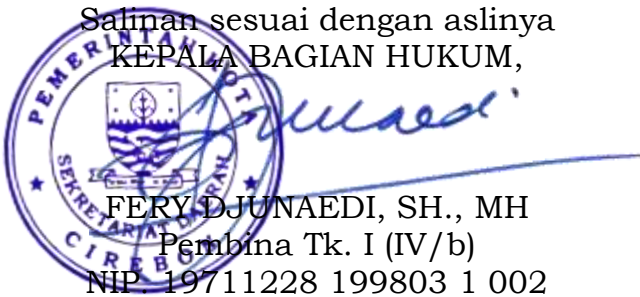
Ditetapkan di Cirebon
pada tanggal 8 Desember 2023

WALI KOTA CIREBON,

ttd,

ETI HERAWATI

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



FERY DJUNAEDI, SH., MH
Pembina Tk. I (IV/b)
NIP. 19711228 199803 1 002