



BUPATI BONE BOLANGO
PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO
NOMOR 6 TAHUN 2014.

TENTANG

PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PENEGAKAN
DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN BONE BOLANGO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BONE BOLANGO,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, perlu ditetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);

3. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4269);

4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah

PARAF HIERARHKIS	
WAKIL BUPATI :	
SEKDA :	
ASISTEN I :	
ASISTEN II :	
KEPALA BKPPD :	

beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
6. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. 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);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2009 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah.

MEMUTUSKAN:

**Menetapkan : PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN
PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN BONE BOLANGO**

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Bupati adalah Bupati Bone Bolango.
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.
3. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Bone Bolango.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone Bolango yang terdiri dari Sekretariat, Dinas Daerah, Lembaga Teknis dan Lembaga Lain.
5. Kepala SKPD adalah Kepala SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.
6. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah PNS di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.
7. Pejabat Esselon adalah PNS yang diangkat dalam jabatan struktural sesuai eselonisasi.
8. Pejabat Fungsional adalah PNS yang diangkat dalam jabatan fungsional tertentu dan fungsional khusus berdasarkan tingkatan jabatan fungsional sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. PNS fungsional umum adalah PNS yang berstatus staf fungsional umum dalam SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango.
10. Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
11. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
12. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-

undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

13. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
14. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
15. Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup pedoman teknis peraturan ini, meliputi:

- a. kewajiban dan larangan;
- b. disiplin jam kerja;
- c. hukuman disiplin;
- d. pelaksanaan cuti;
- e. perijinan dan pelaporan perkawinan dan perceraian;
- f. penandatanganan naskah dinas di bidang kepegawaian; dan
- g. penghargaan.

BAB III

KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Kesatu

Kewajiban

Pasal 3

Setiap PNS wajib:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;

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

Bagian Kedua

Larangan

Pasal 4

Setiap PNS dilarang:

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;

3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara :
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;

13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota), dengan cara:
 - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

BAB IV
DISIPLIN JAM KERJA

Bagian Kesatu

Pelaksana

Pasal 5

- (1) Bupati melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap PNS di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Bupati dapat mendelegasikan wewenang kepada Kepala SKPD untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap PNS guna mentaati ketentuan disiplin jam kerja, pelaksanaan apel pagi dan pengisian daftar hadir di lingkungan SKPD masing-masing.
- (3) Di setiap lingkungan SKPD dapat ditunjuk petugas yang tugas dan fungsinya membidangi kepegawaian sebagai pengelola jam kerja.

Bagian Kedua

Hari dan Jam Kerja

Pasal 6

- (1) Hari kerja umum bagi PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah yaitu 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan hari Jumat.
- (2) Jumlah jam kerja umum efektif dalam 5 (lima) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 37,5 jam dengan pengaturan sebagai berikut:
 - a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 08.00 -16.30 WITA;
 - b. Hari Jumat pukul 07.30 -16.00 WITA dan waktu istirahat pukul 11.30 -12.30 WITA.
- (3) Dalam pelaksanaan Hari dan Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap SKPD wajib melaksanakan apel pagi yang diikuti seluruh PNS, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 08.00 WITA;
 - b. Hari Jumat pukul 07.30 WITA dan dilanjutkan dengan kegiatan senam pagi/olahraga.

Pasal 7

- (1) Setiap PNS wajib mentaati ketentuan Jam Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2), dengan mengisi daftar hadir setiap hari kerja.
- (2) Setiap PNS wajib mentaati ketentuan apel pagi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3), dengan mengisi daftar hadir apel pagi setiap hari kerja di lingkungan SKPD masing-masing.

Pasal 8

- (1) Selain hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, bagi SKPD dengan spesifikasi, kekhususan dan karakteristik pelaksanaan tugas dan fungsinya, dapat menerapkan hari dan jam kerja khusus.
- (2) Pengaturan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Kepala SKPD yang bersangkutan.
- (3) Pengaturan hari dan jam kerja khusus harus memperhatikan pemenuhan jumlah jam kerja PNS.
- (4) Penerapan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat diberlakukan terhadap PNS yang melaksanakan tugas jaga/shift maupun terhadap PNS yang tidak melaksanakan tugas jaga/shift.
- (5) Keputusan Kepala SKPD tentang pengaturan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaporkan kepada Bupati melalui Badan Kepegawaian Daerah paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah ditetapkan.
- (6) Keputusan Kepala SKPD yang menerapkan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus sudah ditetapkan paling lama 3 (tiga) bulan setelah Peraturan Bupati ini diundangkan.
- (7) Format Keputusan Kepala SKPD yang menerapkan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

BAB V
HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 9

- (1) Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan PNS yang tidak menaati dan/atau melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4, merupakan pelanggaran disiplin.
- (2) Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, hukuman disiplin dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Bagian Kedua

Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 10

- (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, yaitu hukuman disiplin berupa teguran lisan yang dinyatakan dan disampaikan secara tegas sebagai hukuman disiplin oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin;
 - b. teguran tertulis, yaitu hukuman disiplin berupa teguran tertulis yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis, yaitu hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari:
- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c, terdiri dari:
- a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c. pembebasan dari jabatan;
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Bagian Ketiga

Pelanggaran dan Jenis Hukuman

Paragraf 1

Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Pasal 11

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;
2. mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;

4. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;
8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11, berupa:
 - a. teguran lisan bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
 - b. teguran tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.
10. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;

11. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
12. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
13. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
14. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan.

Pasal 12

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
4. mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;

6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.

12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
17. mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah.

Pasal 13

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (4), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
2. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
3. melaksanakan tugas kedisiplinan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung

jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;

4. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
5. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;

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

Paragraf 2

Pelanggaran Terhadap Larangan

Pasal 14

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (2), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

- 1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;
- 2. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar

lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan;

3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
4. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada SKPD bersangkutan.

Pasal 15

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam dalam Pasal 10 ayat (3), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
2. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;

4. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
6. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf a, huruf b, dan huruf c;
7. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf b;
8. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 14; dan
9. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara terlibat dalam kegiatan

kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf a dan huruf d.

Pasal 16

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam dalam Pasal 10 ayat (4), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 1;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 2;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 3;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 4;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 7;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 8;
9. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
10. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
11. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf d;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan
13. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf c.

Pasal 17

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 angka 9, Pasal 12 angka 11, dan Pasal 13 angka 9 dihitung secara kumulatif dimulai dari awal sampai dengan akhir tahun berjalan.
- (2) Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang sebelum berakhirnya jam kerja dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Bagian Keempat

Pejabat yang Berwenang Menghukum

Paragraf 1

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah

Pasal 18

- (1) Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:
 - a. Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman:
 - 1) Disiplin Ringan, berupa:
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan
 - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - 2) Disiplin Sedang, berupa:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 - 3) Disiplin Berat, berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
 - b. Fungsional Tertentu Jenjang Utama, untuk jenis hukuman:
 - 1) Disiplin Ringan, berupa:
 - a) teguran lisan;
 - b) teguran tertulis; dan

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

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

- b) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c) pembebasan dari jabatan;
 - d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- f. Fungsional Umum Golongan Ruang IV/a sampai dengan Golongan Ruang IV/c, untuk jenis hukuman:
- 1) Disiplin Sedang, berupa:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 - 2) Disiplin Berat, berupa:
 - a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - c) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- g. Struktural Eselon III ke bawah, untuk jenis hukuman:
- 1) Disiplin Sedang, berupa:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 - 2) Disiplin Berat, berupa:
 - a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c) pembebasan dari jabatan;
 - d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan

- e) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
 - h. Fungsional Tertentu Jenjang Muda dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman:
 - 1) Disiplin Sedang, berupa:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 - 2) Disiplin Berat, berupa:
 - a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - c) pembebasan dari jabatan;
 - d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - e) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
 - i. Fungsional Umum Golongan Ruang III/d ke bawah, untuk jenis hukuman:
 - 1) Disiplin Sedang, berupa:
 - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
 - 2) Disiplin Berat, berupa:
 - a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - c) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- (2) Bupati dapat mendelegasikan sebagian kewenangan penjatuhan hukuman disiplin ringan dan hukuman disiplin sedang kepada Sekretaris Daerah.

- (3) Pendelegasian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Paragraf 2

Sekretaris Daerah

Pasal 19

Sekretaris Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Asisten Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Kepala Bagian di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Kepala Kantor dan Camat, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Tertentu Jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- e. Fungsional Umum Golongan Ruang III/c dan Golongan Ruang III/d di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- f. Kepala Subbagian di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:

- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- g. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- h. Fungsional Umum Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Paragraf 3

Pejabat Struktural Eselon II

Pasal 20

Inspektur/Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah/Kepala Dinas/Kepala Badan, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Struktural Eselon III di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang III/c dan Golongan Ruang III/d di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan

- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Struktural Eselon IV dan pejabat yang setara di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Paragraf 4

Pejabat Struktural Eselon III

Pasal 21

Kepala Kantor, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Struktural Eselon IV di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

e. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:

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

Pasal 22

Camat, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

a. Sekretaris Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Struktural Eselon IV di lingkungan Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

c. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

d. Fungsional Umum Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

e. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:

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

f. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:

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

Pasal 23

Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah/Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

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

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

b. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

d. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:

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

e. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:

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

Pasal 24

Sekretaris Inspektorat dan Inspektur Pembantu Wilayah pada Inspektorat, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Struktural Eselon IV di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- e. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 25

Sekretaris pada Dinas/Badan, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Kepala Bidang di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Struktural Eselon IV di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Umum Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- e. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- f. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 26

Sekretaris Kecamatan, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Struktural Eselon IV di lingkungan Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan Sekretariat Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan Sekretariat Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan Sekretariat Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- e. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan Sekretariat Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 27

Kepala Bidang pada Dinas/Badan, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Struktural Eselon IV dan pejabat yang setara di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- e. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Paragraf 5

Pejabat Struktural Eselon IV dan

Pejabat yang Setara

Pasal 28

Pejabat Struktural Eselon IV dan Pejabat yang setara dengan Pejabat Struktural Eselon IV adalah Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas/Badan, Kepala Sub Bagian pada

Sekretariat Daerah/Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah/Inspektorat/Dinas/Badan/Satuan Polisi Pamong Praja/Kantor/Kecamatan, Kepala Sub Bidang pada Badan dan Kepala Seksi pada Inspektorat/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja/Kantor/Kecamatan/Kelurahan dan Sekretaris Kelurahan, Kepala Kelurahan, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) dan Kepala Sekolah Menengah Umum Negeri (SMUN).

Pasal 29

Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Dinas/Badan, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan UPT, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan UPT, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di lingkungan UPT, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 30

Kepala Sub Bagian pada Sekretariat Daerah/Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah/Inspektorat/Dinas/Badan/Satuan Polisi Pamong Praja/Kantor/Kecamatan, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 31

Kepala Sub Bidang pada Badan dan Kepala Seksi pada Inspektorat/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja/Kantor/Kecamatan/Kelurahan dan Sekretaris Kelurahan, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

- b. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 32

Lurah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Sekretaris Kelurahan, dan Kepala Seksi, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan Kelurahan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan Kelurahan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di lingkungan Kelurahan, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan

- 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 33

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) dan Kepala Sekolah Menengah Umum Negeri (SMUN), menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha di masing-masing satuan pendidikan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di masing-masing satuan pendidikan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di masing-masing satuan pendidikan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di masing-masing satuan pendidikan, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 34

Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN), menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:
- 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa:
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Paragraf 6

Pejabat Struktural Eselon V dan

Pejabat yang Setara

Pasal 35

Pejabat yang setara dengan Pejabat Struktural Eselon V adalah Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Sekolah Menengah Umum Negeri (SMUN), Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), Kepala Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan Kepala Taman Kanak-Kanak Negeri (TKN).

Pasal 36

Kepala Sub Bagian Tata Usaha pada Sekolah Menengah Umum Negeri (SMUN) dan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di masing-masing unit kerja untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

Pasal 37

Kepala Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan Kepala Taman Kanak-Kanak Negeri (TKN), menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di masing-masing unit kerja untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

Bagian Kelima

Kewajiban Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 38

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.
- (2) Apabila Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (4) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), juga menjatuhkan hukuman disiplin terhadap PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (5) Kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku apabila Pejabat yang berwenang menghukum memiliki Golongan Ruang lebih rendah dari PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

Pasal 39

- (1) Apabila tidak terdapat Pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

- (2) Apabila Pejabat yang berwenang menghukum memiliki Golongan Ruang lebih rendah dari PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi dan memiliki Golongan Ruang sama atau lebih tinggi dari PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (3) Apabila dalam lingkungan SKPD tidak terdapat Pejabat yang berwenang menghukum, atau Pejabat yang berwenang menghukum memiliki Golongan Ruang lebih rendah dari PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin secara berjenjang menjadi kewenangan Sekretaris Daerah dan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (4) Khusus untuk Kelurahan, apabila dalam lingkungan Kelurahan tidak terdapat Pejabat yang berwenang menghukum atau Pejabat yang berwenang menghukum memiliki Golongan Ruang lebih rendah dari PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin secara berjenjang menjadi kewenangan Camat, Sekretaris Daerah, dan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Bagian Keenam

Tata Cara Pemanggilan, Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Paragraf 1

Pemanggilan

Pasal 40

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa untuk dilakukan pemeriksaan, dengan format Surat Panggilan sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua

paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.

- (4) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- (5) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (6) Untuk penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, proses administrasi terkait pemanggilan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Paragraf 2

Pemeriksaan

Pasal 41

Pemeriksaan bertujuan untuk mengetahui apakah PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau yang menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin serta untuk mengetahui dampak atau akibat dari pelanggaran disiplin tersebut.

Pasal 42

- (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan

- a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan dan laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin.
- (4) Hasil pemeriksaan pihak berwajib dan unsur pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan atau melengkapi berita acara pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
 - (5) PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya dan tidak dapat disetujui untuk pindah ke SKPD atau instansi lain.
 - (6) Format berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), beserta contoh susunan pertanyaan dalam proses pemeriksaan sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.
 - (7) Laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, dibuat berdasarkan format sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.
 - (8) Untuk penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, proses administrasi terkait pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Pasal 43

- (1) Untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya berupa jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (3) dan ayat (4), dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya terdiri dari Pejabat yang berwenang menghukum, Kepala SKPD yang bersangkutan, atasan langsung, unsur Inspektorat, unsur Badan Kepegawaian Daerah dan/atau Pejabat lain yang ditunjuk.

- (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh:
 - a. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, apabila Pejabat yang berwenang menghukum terhadap PNS yang akan diperiksa adalah Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
 - b. Kepala SKPD yang bersangkutan, apabila Pejabat yang berwenang menghukum terhadap PNS yang akan diperiksa adalah pejabat di lingkungan SKPD yang bersangkutan.
- (4) Format surat pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.
- (5) Dalam hal Tim Pemeriksa ditetapkan oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, maka susunan Tim sebagai berikut:
 - a. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota, yakni Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota, yakni Kepala Badan Kepegawaian Daerah; dan
 - c. Anggota terdiri dari unsur Kepegawaian, Inspektorat dan Kesatuan Bangsa dan Politik.
- (6) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dalam melaksanakan tugasnya diberikan honorarium.
- (7) Dalam hal Tim Pemeriksa ditetapkan oleh Kepala SKPD yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, maka susunan tim sebagai berikut:
 - a. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota, yakni Kepala SKPD yang bersangkutan;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota;
 - c. Anggota terdiri dari unsur Kepegawaian, Inspektorat dan Kesatuan Bangsa dan Politik.
- (8) Tim Pemeriksa berifat temporer (Ad Hoc) yang bertugas sampai proses pemeriksaan selesai terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS.

- (9) Anggota Tim Pemeriksa harus memiliki Golongan/Ruang yang sama atau lebih tinggi dari PNS yang diperiksa.
- (10) Apabila atasan langsung dari PNS yang diperiksa terlibat dalam pelanggaran yang dilakukan PNS tersebut, maka yang menjadi anggota Tim Pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
- (11) Atasan yang lebih tinggi secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (10) adalah Pejabat di lingkungan SKPD, Sekretaris Daerah dan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (12) Khusus Kelurahan, atasan yang lebih tinggi secara berjenjang sebagaimana dimaksud pada ayat (10) adalah Pejabat di lingkungan Kelurahan, Camat, Sekretaris Daerah dan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Pasal 44

Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau Pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain, dengan maksud untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan dalam upaya menjamin objektivitas dalam pemeriksaan.

Pasal 45

- (1) Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
- (2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
- (3) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak ada atau terjadi kekosongan, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh Pejabat yang lebih tinggi.

- (5) Atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan SKPD, Sekretaris Daerah dan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (6) Khusus Kelurahan, atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan Kelurahan, Camat, Sekretaris Daerah dan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (7) Keputusan pembebasan sementara dari tugas jabatannya dibuat berdasarkan format sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.
- (8) Agar pelaksanaan tugas organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya, maka selama PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibebaskan sementara dari tugas dan jabatannya, diangkat Pejabat Pelaksana Harian (Plh) sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (1) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (2), harus ditandatangani oleh Pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.
- (2) Apabila ada isi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang menurut pendapat PNS yang diperiksa tidak sesuai dengan apa yang diucapkannya, maka PNS yang diperiksa memberitahukan hal tersebut kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
- (3) Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- (4) Apabila terjadi hal sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka berita acara pemeriksaan cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam berita acara pemeriksaan tersebut bahwa PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan.
- (5) PNS yang telah diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Paragraf 3

Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 47

Penjatuhan hukuman disiplin pada prinsipnya bersifat pembinaan, yakni untuk memperbaiki dan mendidik PNS yang melakukan pelanggaran disiplin agar PNS bersangkutan mempunyai sikap menyesal, tidak mengulangi pelanggaran tersebut dan berusaha untuk memperbaiki diri, serta dimaksudkan sebagai peringatan bagi PNS lain agar tidak melakukan pelanggaran disiplin.

Pasal 48

- (1) Terhadap PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 dan Pasal 43, telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Setiap penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang berwenang menghukum dan dalam keputusan tersebut harus menyebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan.
- (3) Untuk penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, proses administrasi terkait penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Pasal 49

- (1) Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan didasarkan pada pelanggaran yang dilakukan, dan penjatuhan hukuman tersebut tidak harus dilakukan secara berjenjang.
- (2) Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS melakukan

pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.

- (3) Dalam menentukan jenis hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum harus mempertimbangkan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.
- (4) Terhadap bentuk pelanggaran disiplin yang sama dapat dijatuhkan jenis hukuman disiplin yang berbeda, dengan mendasarkan pada hasil pertimbangan terhadap faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, kepadanya hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan semua pelanggaran disiplin yang dilakukan.
- (6) PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi hukuman disiplin dengan jenis hukuman disiplin yang lebih berat dalam tingkat hukuman disiplin yang sama, dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), tidak berlaku bagi pelanggaran disiplin terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang dilakukan dalam tahun yang berbeda.
- (8) PNS tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.

Pasal 50

Untuk pelanggaran disiplin terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 angka 9, Pasal 12 angka 11, dan Pasal 13 angka 9, jumlah tidak masuk kerja PNS tanpa alasan yang sah tidak dihapus dan tetap diakumulasikan dalam tahun berjalan walaupun PNS bersangkutan telah menjalani hukuman yang dijatuhkan kepadanya, dan jumlah tidak masuk kerja tersebut

dapat dijadikan dasar penjatuhan hukuman disiplin dengan tingkatan lebih tinggi.

Pasal 51

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa teguran lisan oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin oleh Pejabat yang berwenang menghukum, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bupati ini;
- b. teguran yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin;
- c. teguran lisan yang tidak dilakukan melalui proses sebagaimana dimaksud pada huruf a, dan/atau tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada huruf b, bukan merupakan hukuman disiplin.

Pasal 52

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa teguran tertulis oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin oleh Pejabat yang berwenang menghukum, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bupati ini;
- b. teguran tertulis yang diberikan oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin;

- c. teguran tertulis yang tidak dilakukan melalui proses sebagaimana dimaksud pada huruf a dan/atau tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada huruf b, bukan merupakan hukuman disiplin.

Pasal 53

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin oleh Pejabat yang berwenang menghukum, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Bupati ini;
- b. pernyataan ketidakpuasan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin harus dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin;
- c. pernyataan ketidakpuasan yang tidak dilakukan melalui proses sebagaimana dimaksud pada huruf a dan/atau tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada huruf b, bukan merupakan hukuman disiplin.

Pasal 54

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, masa penundaan kenaikan gaji berkala bagi PNS yang dijatuhi hukuman dihitung selama 1 (satu) tahun penuh;
- b. kenaikan gaji berkala bagi PNS yang dijatuhi hukuman dapat diproses pada periode kenaikan gaji berkala di tahun anggaran berikutnya terhitung setelah masa berakhirnya hukuman.

Pasal 55

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, masa penundaan kenaikan pangkat bagi PNS yang dijatuhi hukuman ditetapkan berlaku untuk selama 1 (satu) tahun penuh, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan dapat dipertimbangkan;
- b. kenaikan pangkat bagi PNS yang dijatuhi hukuman dapat dipertimbangkan pada periode kenaikan pangkat di tahun berikutnya terhitung setelah masa berakhirnya hukuman;
- c. masa kerja selama masa berlakunya hukuman tidak dihitung untuk masa kenaikan pangkat berikutnya.

Pasal 56

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, masa penurunan kenaikan pangkat bagi PNS yang dijatuhi hukuman ditetapkan berlaku untuk selama 1 (satu) tahun penuh;
- b. penurunan pangkat bagi PNS disertai dengan perubahan hak-hak kepegawaiannya sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. setelah menjalani masa hukuman, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula atau pangkat sebelum dijatuhinya hukuman disiplin, berikut pula dengan hak-hak kepegawaiannya;
- d. masa kerja selama masa berlakunya hukuman tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat;
- e. kenaikan pangkat berikutnya bagi PNS yang bersangkutan baru dapat dipertimbangkan setelah PNS tersebut paling singkat 1 (satu) tahun kembali pada pangkat semula atau pangkat sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin.

Pasal 57

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, masa penurunan kenaikan pangkat bagi PNS yang dijatuhi hukuman ditetapkan berlaku untuk selama 3 (tiga) tahun penuh;
- b. penurunan pangkat bagi PNS disertai dengan perubahan hak-hak kepegawaiannya sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. setelah menjalani masa hukuman, maka pangkat PNS yang bersangkutan dengan sendirinya kembali kepada pangkat yang semula atau pangkat sebelum dijatuhinya hukuman disiplin, berikut pula dengan hak-hak kepegawaiannya;
- d. masa kerja selama masa berlakunya hukuman tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat;
- e. kenaikan pangkat berikutnya bagi PNS yang bersangkutan baru dapat dipertimbangkan setelah PNS tersebut paling singkat 1 (satu) tahun kembali pada pangkat semula atau pangkat sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin.

Pasal 58

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah, dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi PNS yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan;
- b. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah segera menetapkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan baru yang telah ditentukan sesuai dengan kompetensi dan persyaratan jabatan serta harus segera dilantik dan diambil sumpahnya;

- c. tunjangan jabatan yang lama dihentikan mulai bulan berikutnya sejak ditetapkan keputusan hukuman disiplin;
- d. bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tersebut baru dapat dipertimbangkan kembali dalam jabatan yang lebih tinggi paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin;
- f. pengangkatan kembali dalam jabatan satu tingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada huruf e, dilakukan berdasarkan hasil evaluasi terhadap PNS yang bersangkutan selama dalam jabatan yang lebih rendah dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan fungsional tertentu setingkat lebih rendah:
 - 1) tetap menduduki pangkat sebelum diturunkan jabatannya;
 - 2) Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah segera menetapkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan baru yang telah ditentukan;
 - 3) diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - 4) jumlah angka kredit yang dimiliki sebelum diturunkan jabatannya tetap dimiliki oleh PNS yang bersangkutan;
 - 5) baru dapat dipertimbangkan kembali dalam jabatan semula paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin, sesuai peraturan perundang-undangan dengan menggunakan angka kredit yang dimiliki sebelum diturunkan jabatannya;
 - 6) angka kredit yang diperoleh dari prestasi kerja dalam jenjang jabatan yang diduduki setelah diturunkan jabatannya, diperhitungkan untuk kenaikan pangkat atau jabatan setelah diangkat kembali dalam jabatan yang

semula atau jabatan sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin;

- 7) kenaikan jabatan setingkat lebih tinggi setelah yang bersangkutan diangkat kembali dalam jabatan semula atau jabatan sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin, baru dapat dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan menjalani masa jabatan semula atau jabatan sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin paling singkat 1 (satu) tahun.

Pasal 59

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. selama dibebaskan dari jabatan, PNS yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan sebagai PNS kecuali tunjangan jabatan;
- b. PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, baru dapat diangkat kembali dalam suatu jabatan setelah PNS yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah dibebaskan dari jabatannya;
- c. pengangkatan kembali dalam suatu jabatan sebagaimana dimaksud pada huruf b, dilakukan berdasarkan hasil evaluasi terhadap PNS yang bersangkutan selama dalam masa pembebasan dari jabatan dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 60

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tersebut diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 61

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tersebut diberikan hak pensiun sebagaimana ketentuan perundang-undangan.

Pasal 62

Format keputusan Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

Paragraf 4

Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 63

- (1) Pada prinsipnya diupayakan agar penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh Pejabat yang berwenang menghukum.
- (2) Apabila Pejabat yang berwenang menghukum berhalangan, maka penyampaian keputusan hukuman disiplin dapat dilakukan oleh pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Pejabat lain yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2), harus menduduki Jabatan dan memiliki Golongan Ruang sama atau lebih tinggi daripada PNS yang bersangkutan.

Pasal 64

- (1) Keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh Pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada PNS yang dijatuhi hukuman, serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.
- (2) Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
- (3) Penyampaian secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yakni penyampaian surat keputusan hanya diketahui oleh PNS yang bersangkutan dan pejabat yang menyampaikan serta pejabat lain yang terkait.
- (4) Pejabat lain yang terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (4), harus menduduki Jabatan dan memiliki Golongan/Ruang yang sama atau lebih tinggi daripada PNS yang bersangkutan.

Pasal 65

- (1) PNS yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin.

- (2) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan hukuman disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di satuan kerjanya.
- (3) Format surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketujuh
Upaya Administratif

Paragraf 1

Umum

Pasal 66

Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif.

Paragraf 2

Ketentuan Pengajuan Upaya Administratif

Pasal 67

- (1) Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, adalah hukuman disiplin sedang berupa:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana disebut pada ayat (1), adalah hukuman disiplin yang penjatuhannya merupakan kewenangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Pasal 68

Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, adalah hukuman disiplin berat yang dijatuhkan oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, berupa:

- a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan

- b. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Paragraf 3

Tata Cara Pengajuan Upaya Administratif

Pasal 69

- (1) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, diajukan secara tertulis kepada Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan, dan tembusannya disampaikan kepada Pejabat yang berwenang menghukum dan pejabat yang membidangi kepegawaian pada SKPD tempat PNS yang bersangkutan bertugas.
- (2) Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender, terhitung mulai tanggal penyerahan keputusan hukuman disiplin kepada PNS yang bersangkutan untuk diterima.
- (3) Bukti waktu pengajuan keberatan oleh PNS yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), adalah tanggal penerimaan surat yang dicatat oleh SKPD tempat Atasan Pejabat yang berwenang menghukum bertugas, atau tanggal cap pos apabila keberatan dikirimkan melalui pos.
- (4) Keberatan yang diajukan melewati batas waktu sebagaimana ditetapkan pada ayat (2), tidak dapat diterima dan tidak ditindaklanjuti.
- (5) PNS yang sedang mengajukan keberatan administratif tidak dapat disetujui untuk pindah ke SKPD atau instansi lain sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 70

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 ayat (1), harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS bersangkutan.
- (2) Tanggapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan secara tertulis kepada Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.

- (3) Atasan Pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima surat keberatan.
- (4) Sebelum 21 (dua puluh satu) hari kerja, pejabat pada Badan Kepegawaian Daerah yang membidangi penegakan disiplin pegawai berkoordinasi dengan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum tentang keberatan atas hukuman disiplin.
- (5) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan maka Atasan Pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
- (6) Untuk mendukung objektivitas dalam pengambilan keputusan, Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari Pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.

Pasal 71

- (1) Dalam hal Atasan Pejabat yang berwenang menghukum memiliki keyakinan berdasarkan bukti-bukti yang ada, Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memperkuat, memperingan, memperberat, atau membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum.
- (2) Penguatan, peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum.
- (3) Keputusan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bersifat final dan mengikat, yakni tidak dapat diajukan keberatan dan wajib dilaksanakan.
- (4) Format Keputusan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2),

sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

Pasal 72

- (1) Apabila dalam waktu lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja Atasan Pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan, maka keputusan Pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.
- (2) Keputusan Pejabat yang berwenang menghukum yang batal demi hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberitahukan oleh pejabat yang membidangi kepegawaian pada SKPD dan ditujukan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dengan tembusan disampaikan kepada:
 - a. Atasan Pejabat yang berwenang menghukum;
 - b. Pejabat yang berwenang menghukum;
 - c. Pejabat lain yang terkait.
- (3) Pejabat yang membidangi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sekurang-kurangnya menduduki Jabatan Struktural eselon IV.b.
- (4) Format surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

Pasal 73

Atasan Pejabat yang berwenang menghukum yang tidak mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan kepadanya lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 74

- (1) PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68, dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).
- (2) Mekanisme dan tata cara pengajuan banding administratif sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 75

- (1) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 mengajukan banding administratif

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 maka gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap masuk kerja melaksanakan tugas.

- (2) Untuk dapat tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS yang bersangkutan mendapatkan izin dari Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (3) Penentuan dapat tidaknya PNS yang bersangkutan untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas menjadi kewenangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dengan mempertimbangkan dampak pelanggaran disiplin yang dilakukannya terhadap lingkungan kerja.
- (4) Dalam hal PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan yang dapat dijatuhi hukuman disiplin, maka Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah membatalkan izin untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas bagi PNS tersebut.
- (5) Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelagasikan kewenangan penandatanganan dan pembatalan izin untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kepada Sekretaris Daerah.
- (6) Format permohonan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.
- (7) Format surat keputusan izin untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.
- (8) PNS yang mengajukan banding administratif tidak diberikan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan persetujuan untuk pindah ke SKPD atau instansi lain sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 76

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68, dan tidak mengajukan banding administratif maka gaji berikut seluruh hak-hak kepegawaiannya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

Bagian Kedelapan

Berlakunya Keputusan Hukuman Disiplin,
Hapusnya Kewajiban Menjalani Hukuman Disiplin
dan Hak-hak Kepegawaian

Paragraf 1

Berlakunya Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 77

(1) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, untuk jenis hukuman disiplin:

a. Hukuman Disiplin Ringan, berupa:

- 1) teguran lisan;
- 2) teguran tertulis; dan
- 3) pernyataan tidak puas secara tertulis;

b. Hukuman Disiplin Sedang, berupa:

- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
- 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;

c. Hukuman Disiplin Berat, berupa:

- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
- 3) pembebasan dari jabatan;
mulai berlaku sejak tanggal keputusan hukuman disiplin ditetapkan.

- (2) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, untuk jenis Hukuman Disiplin Berat berupa:
- a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - b. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
mulai berlaku pada:
 - a. hari ke 15 (lima belas) setelah keputusan hukuman disiplin diterima, apabila tidak diajukan banding administratif; dan
 - b. tanggal ditetapkannya keputusan atas banding administratif, apabila diajukan banding administratif.
- (3) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Sekretaris Daerah, untuk jenis Hukuman Disiplin Sedang berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, mulai berlaku pada:
- a. hari ke 15 (lima belas) setelah keputusan hukuman disiplin diterima, apabila tidak diajukan keberatan; dan
 - b. tanggal ditetapkannya keputusan atas keberatan, apabila diajukan keberatan.
- (4) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum, untuk jenis Hukuman Disiplin Ringan berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;
mulai berlaku sejak tanggal keputusan hukuman disiplin ditetapkan.

Pasal 78

Apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan disiplin, maka hukuman disiplin mulai berlaku pada hari ke 15 (lima belas) terhitung mulai tanggal penyerahan keputusan hukuman disiplin kepada PNS yang bersangkutan untuk diterima.

Paragraf 2
Hapusnya Kewajiban Menjalani Hukuman
Disiplin dan Hak-hak Kepegawaian
Pasal 79

- (1) PNS yang mencapai batas usia pensiun atau meninggal dunia pada saat sedang menjalani hukuman disiplin berupa:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
 - d. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (2) PNS yang meninggal dunia sebelum ada keputusan atas upaya administratif diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (3) PNS yang mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas keberatan, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (4) PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan telah mencapai batas usia pensiun, apabila meninggal dunia maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (5) Dalam hal PNS yang sedang mengajukan banding sebagaimana dimaksud pada ayat (4), sebelumnya dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS, maka keputusan pemberhentiannya ditinjau kembali oleh pejabat yang berwenang menjadi keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS.

Pasal 80

- (1) Kepada PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan telah mencapai batas usia pensiun, dihentikan pembayaran

gajinya sampai dengan ditetapkannya keputusan banding administratif.

Bagian Kesembilan

Pendokumentasian Hukuman Disiplin

Pasal 81

- (1) Keputusan hukuman disiplin wajib didokumentasikan oleh pejabat yang membidangi kepegawaian pada SKPD tempat PNS bersangkutan bertugas, dan/atau oleh pejabat pada Badan Kepegawaian Daerah yang membidangi penegakan disiplin pegawai.
- (2) Setiap jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan dicatat dalam kartu hukuman disiplin PNS, dengan format sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.
- (3) Apabila PNS yang bersangkutan pindah ke SKPD lain atau pindah ke instansi lain, maka kartu hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dikirimkan ke pimpinan satuan kerja atau instansi baru tempatnya bertugas.
- (4) Dokumen keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan PNS yang bersangkutan.

Bagian Kesepuluh

Ketentuan Lain-lain

Pasal 82

- (1) Surat Panggilan, Berita Acara Pemeriksaan, Surat Keputusan, dan bahan lain yang menyangkut hukuman disiplin adalah bersifat Rahasia.
- (2) Calon PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau tingkat berat, dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS dan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Calon PNS.

BAB VI
PELAKSANAAN CUTI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 83

- (1) Pejabat yang berwenang memberikan cuti adalah Bupati.
- (2) Bupati dapat melimpahkan sebagian wewenangnya kepada Pejabat lain di lingkungan pemerintah daerah untuk memberikan cuti.
- (3) Pelimpahan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Jenis Cuti

Pasal 84

Cuti terdiri dari:

- a. cuti tahunan;
- b. cuti besar;
- c. cuti sakit;
- d. cuti bersalin;
- e. cuti karena alasan penting; dan
- f. cuti di luar tanggungan Negara.

Bagian Ketiga

Cuti Tahunan

Pasal 85

- (1) PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus-menerus berhak atas cuti tahunan.
- (2) Lamanya cuti tahunan adalah 12 (dua belas) hari kerja.
- (3) Cuti tahunan tidak dapat dipecah-pecah hingga jangka waktu yang kurang dari 3 (tiga) hari kerja.
- (4) Cuti tahunan dapat digabungkan dengan cuti bersama, dengan jumlah paling sedikit menjadi 3 (tiga) hari.
- (5) Untuk mendapatkan cuti tahunan PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (6) Cuti tahunan diberikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.

Pasal 86

- (1) Cuti tahunan yang akan dijalankan di tempat yang sulit perhubungannya, maka jangka waktu cuti tahunan tersebut dapat ditambah untuk paling lama 14 (empat belas) hari.
- (2) Untuk mendapatkan tambahan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyertakan alasan dan data yang relevan sebagai bahan pertimbangan pemberian tambahan cuti tahunan PNS bersangkutan oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (3) Penambahan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Pasal 87

- (1) Cuti tahunan yang tidak diambil dalam tahun yang bersangkutan dapat diambil dalam tahun berikutnya untuk paling lama 18 (delapan belas) hari kerja termasuk cuti tahunan dalam tahun yang sedang berjalan.
- (2) Cuti tahunan yang tidak diambil lebih dari 2 (dua) tahun berturut-turut, dapat diambil dalam tahun berikutnya untuk paling lama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk cuti tahunan dalam tahun yang sedang berjalan.

Pasal 88

- (1) Cuti tahunan dapat ditangguhkan pelaksanaannya oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila kepentingan dinas mendesak.
- (2) Cuti tahunan yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diambil dalam tahun berikutnya selama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk cuti tahunan dalam tahun yang sedang berjalan.

Pasal 89

PNS yang menjadi guru yang mendapat liburan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, tidak berhak atas cuti tahunan.

Bagian Keempat

Cuti Besar

Pasal 90

- (1) PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 6 (enam) tahun secara terus-menerus berhak atas cuti besar yang lamanya 3 (tiga) bulan.
- (2) PNS yang menjalani cuti besar tidak berhak lagi atas cuti tahunannya dalam tahun yang bersangkutan.
- (3) Untuk mendapatkan cuti besar, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (4) Cuti besar diberikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.

Pasal 91

Cuti besar dapat digunakan oleh PNS yang bersangkutan untuk memenuhi kewajiban agama.

Pasal 92

- (1) Cuti besar dapat ditangguhkan pelaksanaannya oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti untuk paling lama 2 (dua) tahun, apabila kepentingan dinas mendesak.
- (2) Selama menjalankan cuti besar, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Bagian Kelima

Cuti Sakit

Pasal 93

Setiap PNS yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

Pasal 94

- (1) PNS yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan, bahwa PNS yang bersangkutan harus memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada atasannya.
- (2) PNS yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang

memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter dari rumah sakit atau pusat kesehatan masyarakat (puskesmas).

- (3) PNS yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak cuti sakit, dengan ketentuan bahwa PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah.
- (4) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (3), antara lain menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang dipandang perlu.
- (5) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (6) Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila dipandang perlu berdasarkan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah.
- (7) PNS yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan/atau ayat (6), harus diuji kembali kesehatannya oleh dokter dari rumah sakit pemerintah yang ditunjuk oleh Badan Kepegawaian Daerah.
- (8) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), PNS yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 95

- (1) PNS wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1½ (satu setengah) bulan.
- (2) Untuk mendapatkan cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter, bidan atau rumah sakit.

Pasal 96

PNS yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga yang bersangkutan perlu mendapat perawatan, berhak atas cuti sakit sampai PNS yang bersangkutan sembuh dari penyakitnya.

Pasal 97

- (1) Selama menjalankan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94, Pasal 95 dan Pasal 96, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.
- (2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94, Pasal 95 dan Pasal 96, kecuali yang dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1), diberikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (3) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1), cukup dicatat oleh Pejabat yang mengurus kepegawaian.
- (4) PNS yang menjalani cuti sakit lebih dari 30 (tiga puluh) hari, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Bagian Keenam

Cuti Bersalin

Pasal 98

- (1) Untuk persalinan anaknya yang pertama, kedua dan ketiga, PNS wanita berhak atas cuti bersalin.
- (2) Untuk persalinan anaknya yang keempat dan seterusnya, kepada PNS wanita diberikan cuti di luar tanggungan Negara.
- (3) Lamanya cuti bersalin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), adalah 1 (satu) bulan sebelum dan 2 (dua) bulan sesudah persalinan.

Pasal 99

- (1) Untuk mendapatkan cuti bersalin, PNS Wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (2) Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (3) Selama menjalankan cuti bersalin PNS wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.
- (4) PNS yang telah menjalani cuti bersalin, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Bagian Ketujuh

Cuti Karena Alasan Penting

Pasal 100

Yang dimaksud dengan cuti karena alasan penting adalah cuti karena:

- a. ibu, bapak, isteri/suami, anak, adik, kakak, mertua atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;
- b. salah seorang anggota keluarga yang dimaksud pada huruf a meninggal dunia dan menurut ketentuan hukum yang berlaku PNS yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia itu;
- c. melangsungkan perkawinan yang pertama;
- d. alasan penting lainnya yang ditetapkan oleh Presiden, sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 101

- (1) PNS berhak atas cuti karena alasan penting.
- (2) Lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti untuk paling lama 2 (dua) bulan.
- (3) Selama menjalankan cuti karena alasan panting, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Pasal 102

- (1) Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan-alasannya kepada Pejabat yang berwenang memberikan Cuti.
- (2) Cuti karena alasan penting diberikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (3) Dalam hal yang mendesak, sehingga PNS yang bersangkutan tidak dapat menunggu keputusan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti, maka Pejabat yang tertinggi di tempat PNS yang bersangkutan bekerja dapat memberikan ijin sementara untuk menjalankan cuti karena alasan penting.
- (4) Pemberian izin sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus segera diberitahukan kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti oleh Pejabat yang memberikan ijin sementara.
- (5) Pejabat yang berwenang memberikan cuti setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), memberikan cuti karena alasan penting kepada PNS yang bersangkutan.
- (6) PNS yang telah menjalani cuti karena alasan penting, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Bagian Kedelapan

Cuti di Luar Tanggungan Negara

Pasal 103

- (1) Kepada PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus-menerus, karena alasan-alasan pribadi yang penting dan mendesak dapat diberikan cuti di luar tanggungan Negara.
- (2) Cuti di luar tanggungan negara dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Jangka waktu cuti di luar tanggungan negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat diperpanjang paling lama 1

(satu) tahun apabila ada alasan-alasan yang penting untuk memperpanjangnya.

Pasal 104

- (1) Cuti di luar tanggungan negara mengakibatkan PNS yang bersangkutan dibebaskan dari jabatannya, kecuali cuti di luar tanggungan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2).
- (2) Jabatan yang menjadi lowong karena pemberian cuti di luar tanggungan negara dengan segera dapat diisi.

Pasal 105

- (1) Untuk mendapatkan cuti di luar tanggungan negara, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti disertai dengan alasan-alasannya.
- (2) Cuti di luar tanggungan Negara, hanya dapat diberikan dengan surat keputusan Bupati setelah mendapat persetujuan dari Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara atau pejabat lain yang ditunjuk sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 106

- (1) Selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara, PNS yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan dari negara.
- (2) Selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.

Pasal 107

- (1) PNS yang tidak melaporkan diri kembali kepada Bupati setelah habis masa menjalankan cuti di luar tanggungan negara diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (2) PNS yang melaporkan diri kepada Bupati setelah habis masa menjalankan cuti di luar tanggungan negara, maka:
 - a. apabila ada lowongan ditempatkan kembali;
 - b. apabila tidak ada lowongan, maka Bupati melaporkannya kepada Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara untuk kemungkinan ditempatkan pada instansi lain;

- c. apabila penempatan sebagaimana dimaksud pada huruf b, tidak memungkinkan, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya karena kelebihan dengan mendapat hak-hak kepegawaian menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) PNS yang telah kembali bertugas setelah menjalani cuti di luar tanggungan Negara, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Bagian Kesembilan

Lain-Lain

Pasal 108

- (1) PNS yang sedang menjalankan cuti tahunan, cuti besar dan cuti karena alasan penting, dapat dipanggil kembali bekerja apabila kepentingan dinas mendesak.
- (2) Dalam hal terjadi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka jangka waktu cuti yang belum dijalankan itu tetap menjadi hak PNS yang bersangkutan.
- (3) Format surat permohonan cuti sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Bupati ini.

Pasal 109

Segala macam cuti yang akan dijalankan di luar negeri, hanya dapat diberikan oleh Bupati termasuk cuti besar yang digunakan untuk menjalankan kewajiban agama.

BAB VII

PERIZINAN DAN PELAPORAN

PERKAWINAN DAN PERCERAIAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 110

- (1) Pejabat yang berwenang memberikan izin perkawinan dan perceraian bagi PNS adalah Bupati.

- (2) Bupati dapat melimpahkan sebagian wewenangya kepada Pejabat lain di lingkungan pemerintah daerah untuk memberikan izin perkawinan dan perceraian bagi PNS.
- (3) Pelimpahan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Perkawinan

Pasal 111

- (1) PNS yang melangsungkan perkawinan pertama wajib memberitahukannya secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki dalam waktu selambat-lambatnya 1 (satu) tahun setelah perkawinan itu dilangsungkan.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku juga bagi PNS yang telah menjadi duda/janda yang melangsungkan perkawinan lagi.

Pasal 112

- (1) PNS pria yang akan beristri lebih dari seorang, wajib memperoleh izin lebih dahulu dari Pejabat yang berwenang.
- (2) PNS wanita tidak diizinkan untuk menjadi istri kedua/ketiga/keempat dari PNS pria.
- (3) PNS wanita yang akan menjadi istri kedua/ketiga/keempat dari pria yang bukan PNS wajib memperoleh izin lebih dahulu dari Pejabat yang berwenang.
- (4) Permintaan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (3), diajukan secara tertulis.
- (5) Dalam surat permintaan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (4), harus dicantumkan alasan yang lengkap yang mendasari permintaan izin untuk beristri lebih dari seorang atau untuk menjadi istri kedua/ketiga/keempat.

Pasal 113

- (1) Setiap atasan yang menerima permintaan izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112, dari PNS dalam lingkungannya wajib memberikan pertimbangan dan meneruskannya kepada Pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki

dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal atasan PNS tersebut menerima permintaan izin dimaksud.

- (2) Pejabat yang menerima permintaan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memperhatikan dengan seksama alasan-alasan yang dikemukakan dalam surat permintaan izin dan pertimbangan dari atasan PNS yang bersangkutan, dan apabila diperlukan dapat meminta keterangan tambahan dari istri PNS yang mengajukan permintaan izin dan/atau pihak lain yang berkompeten.

Pasal 114

- (1) Izin untuk beristri lebih dari seorang hanya dapat disetujui, apabila:
 - a. tidak bertentangan dengan ajaran agama/kepercayaan yang dianut PNS bersangkutan;
 - b. memenuhi salah satu syarat alternatif dan seluruh syarat kumulatif;
 - c. tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. alasan yang dikemukakan tidak bertentangan dengan akal sehat; dan
 - e. tidak terdapat indikasi dapat mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan, yang dinyatakan dalam surat keterangan atasan langsung PNS bersangkutan, minimal Pejabat eselon IV.
- (2) Syarat alternatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
 - a. istri menderita penyakit jasmani atau rohani yang sulit disembuhkan, sehingga tidak dapat memenuhi kewajiban sebagai istri, baik secara biologis maupun lainnya, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah;
 - b. istri mendapat cacat badan dan penyakit lain yang tidak dapat disembuhkan, serta menderita penyakit badan yang menyeluruh dan sulit disembuhkan, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah; dan

- c. istri tidak dapat melahirkan keturunan setelah menikah sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah.
- (3) Syarat kumulatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
- a. persetujuan tertulis dari istri/istri-istri, yang disahkan oleh atasan PNS paling rendah Pejabat eselon IV;
 - b. PNS bersangkutan memiliki penghasilan yang cukup untuk membiayai lebih dari seorang istri dan anak-anaknya, yang dibuktikan dengan surat keterangan Pajak Penghasilan (PPH Pasal 21) PNS tersebut; dan
 - c. Surat pernyataan/jaminan secara tertulis dari PNS yang menyatakan bahwa yang bersangkutan menjamin untuk berlaku adil kepada istri-istri dan anak-anaknya.

Pasal 115

Permintaan izin beristri lebih dari seorang ditolak, apabila:

- a. bertentangan dengan ajaran agama/kepercayaan yang dianut PNS bersangkutan;
- b. tidak memenuhi salah satu syarat alternatif dan seluruh syarat kumulatif;
- c. bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. alasan yang dikemukakan bertentangan dengan akal sehat;
- e. terdapat indikasi dapat mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan, yang dinyatakan dalam surat keterangan atasan langsung PNS bersangkutan, minimal Pejabat eselon IV.

Pasal 116

- (1) PNS dan/atau Pejabat yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111 ayat (1), Pasal 112 ayat (1) dan ayat (3), serta Pasal 113 ayat (1) dijatuhi salah satu hukuman disiplin berat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS wanita yang menjadi istri kedua/ketiga/keempat dari pria PNS dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Bagian Ketiga

Perceraian

Paragraf 1

PNS Berkedudukan sebagai Penggugat

Pasal 117

- (1) PNS baik pria maupun wanita yang akan melakukan perceraian dan berkedudukan sebagai penggugat wajib memperoleh izin lebih dahulu dari Pejabat yang berwenang.
- (2) PNS yang melakukan perceraian tanpa mendapatkan izin terlebih dahulu dari Pejabat yang berwenang, dimana PNS bersangkutan berkedudukan sebagai penggugat, dijatuhi hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 118

- (1) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (1), PNS yang akan melakukan perceraian harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki.
- (2) Dalam surat permintaan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dicantumkan alasan lengkap yang mendasarinya.

Pasal 119

PNS hanya dapat melakukan perceraian apabila ada alasan yang sah, yakni salah satu atau lebih alasan sebagai berikut:

- a. salah satu pihak berbuat zinah, yang dibuktikan dengan:
 1. putusan Pengadilan;
 2. surat pernyataan yang ditandatangani oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi yang telah dewasa yang melihat perzinahan tersebut dan disahkan oleh Pejabat setempat minimal Camat;
 3. perzinahan diketahui oleh salah satu pihak (suami atau istri) dengan tertangkap tangan, yang dalam hal ini dituangkan dalam laporan perzinahan yang menguraikan hal ikhwal perzinahan, dibuat oleh salah satu pihak yang menangkap tangan suami atau istrinya yang telah berzinah.

- b. salah satu pihak menjadi pemabok, pemadat atau penjudi yang sulit disembuhkan, yang dibuktikan dengan:
 - 1. surat pernyataan yang ditandatangani oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi yang telah dewasa yang mengetahui perbuatan tersebut dan disahkan oleh Pejabat setempat minimal Camat;
 - 2. surat keterangan dari dokter pemerintah atau polisi yang menerangkan bahwa menurut hasil pemeriksaan yang bersangkutan telah menjadi pemabok, pemadat atau penjudi yang sulit disembuhkan.
- c. salah satu pihak meninggalkan pihak lain 2 (dua) tahun berturut-turut dengan tanpa izin dan alasan sah serta hal lain di luar kemampuannya, yang dibuktikan dengan surat pernyataan dari Lurah/Kepala Desa yang disahkan oleh Pejabat setempat minimal Camat;
- d. salah satu pihak dihukum penjara 5 (lima) tahun atau lebih secara terus menerus setelah perkawinan berlangsung, yang dibuktikan dengan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- e. salah satu pihak melakukan kekerasan dalam rumah tangga atau penganiayaan berat yang membahayakan pihak lain yang dibuktikan dengan visum et repertum dari dokter pemerintah; dan
- f. antara suami istri terus menerus terjadi perselisihan dan pertengkaran sehingga tidak lagi terdapat harapan untuk hidup berumah tangga secara rukun yang dibuktikan dengan surat pernyataan Lurah/Kepala Desa yang disahkan oleh Pejabat setempat minimal Camat.

Pasal 120

Izin untuk perceraian hanya dapat diberikan, apabila:

- a. tidak bertentangan dengan ajaran agama/kepercayaan yang dianut PNS bersangkutan;
- b. memenuhi salah satu syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119;
- c. tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- d. alasan yang dikemukakan tidak bertentangan dengan akal sehat.

Pasal 121

- (1) Permintaan izin perceraian ditolak, apabila:
 - a. bertentangan dengan ajaran agama/kepercayaan yang dianut PNS bersangkutan;
 - b. tidak memenuhi salah satu syarat sebagaimana dimaksud pada dalam Pasal 119;
 - c. bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. alasan yang dikemukakan bertentangan dengan akal sehat.
- (2) Permintaan izin tidak diberikan apabila didasarkan pada alasan bahwa salah satu pihak mendapat cacat badan atau penyakit dengan akibat tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai suami/istri.

Pasal 122

- (1) Setiap atasan yang menerima permintaan izin untuk melakukan perceraian wajib memberikan pertimbangan dan meneruskannya kepada Pejabat yang berwenang melalui saluran hierarki.
- (2) Pejabat yang menerima permintaan izin wajib memperhatikan alasan yang dikemukakan PNS dan pertimbangan yang disampaikan atasan PNS sebelum mengambil keputusan dan/atau apabila diperlukan meminta keterangan tambahan dari istri/suami PNS yang mengajukan permintaan izin atau dari pihak lain yang berkompeten.
- (3) Pemberian atau penolakan izin kepada PNS untuk melakukan perceraian ditetapkan dalam suatu keputusan oleh Pejabat yang berwenang mengambil keputusan paling lambat 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal penerimaan permintaan izin.

Pasal 123

Pejabat yang berwenang dijatuhi hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila yang bersangkutan lalai atau melanggar ketentuan

sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119, Pasal 120, Pasal 121, dan Pasal 122, dalam mengambil keputusan pemberian atau penolakan izin kepada PNS untuk melakukan perceraian.

Paragraf 2

PNS Berkedudukan sebagai Tergugat

Pasal 124

- (1) PNS baik pria maupun wanita yang akan melakukan perceraian dan berkedudukan sebagai tergugat wajib memperoleh surat keterangan dari Pejabat yang berwenang.
- (2) Untuk memperoleh surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS yang akan melakukan perceraian harus memberitahukan secara tertulis adanya gugatan dari suami atau istri melalui saluran hirarki kepada Pejabat yang berwenang.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya 6 (enam) hari kerja setelah yang bersangkutan menerima gugatan perceraian.
- (4) PNS yang melakukan perceraian tanpa memperoleh surat keterangan dari Pejabat yang berwenang, dimana PNS bersangkutan berkedudukan sebagai tergugat, dijatuhi hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Pelaporan

Pasal 125

- (1) Apabila telah melakukan perceraian maka PNS yang bersangkutan wajib melaporkan kepada Pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki selambat-lambatnya 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal perceraian.
- (2) PNS yang tidak melaporkan perceraian kepada Pejabat yang berwenang dalam jangka waktu 1 (satu) bulan sejak perceraian terjadi dijatuhi hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4
Pembagian Gaji

Pasal 126

Ketentuan pembagian gaji ditetapkan terhadap perceraian yang dilakukan oleh PNS pria.

Pasal 127

- (1) Apabila perceraian terjadi karena kehendak PNS, maka PNS tersebut wajib menyerahkan sebagian gajinya untuk penghidupan mantan istri dan anak-anaknya.
- (2) Penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut:
 - a. apabila anak mengikuti mantan istri:
 - 1) $\frac{1}{3}$ (sepertiga) gaji untuk PNS;
 - 2) $\frac{1}{3}$ (sepertiga) gaji untuk mantan istri;
 - 3) $\frac{1}{3}$ (sepertiga) gaji untuk anak-anak, yang diberikan kepada mantan istri.
 - b. apabila anak mengikuti PNS:
 - 1) $\frac{1}{3}$ (sepertiga) gaji untuk PNS;
 - 2) $\frac{1}{3}$ (sepertiga) untuk mantan istri;
 - 3) $\frac{1}{3}$ (sepertiga) gaji untuk anak-anak, yang diberikan kepada PNS.
 - c. apabila sebagian anak ikut PNS dan sebagian lainnya ikut mantan istri, maka bagian gaji untuk anak dibagi menurut jumlah anak yang diberikan kepada PNS dan mantan istri; dan
 - d. apabila dari perkawinan tersebut tidak mempunyai anak, maka pembagian gaji yang wajib diberikan oleh PNS kepada mantan istri adalah $\frac{1}{2}$ (seperdua) dari gaji PNS.
- (3) Bagian gaji tidak diberikan kepada mantan istri, apabila perceraian disebabkan karena istri:
 - a. berzinah;
 - b. melakukan kekerasan dalam rumah tangga atau penganiayaan berat;
 - c. menjadi pemabok, pemadat atau penjudi; dan
 - d. meninggalkan suami 2 (dua) tahun berturut-turut tanpa izin suami atau alasan yang sah.

Pasal 128

- (1) Apabila perceraian terjadi atas kehendak mantan istri, maka mantan istri bersangkutan tidak berhak atas bagian gaji PNS, kecuali apabila ditentukan lain berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Termasuk dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah apabila istri mengajukan cerai karena dimadu atau karena suami:
 - a. berzinah;
 - b. melakukan kekerasan dalam rumah tangga atau penganiayaan berat;
 - c. menjadi pemabok, pemadat atau penjudi; dan
 - d. meninggalkan istri 2 (dua) tahun berturut-turut tanpa izin istri atau alasan yang sah.

Pasal 129

Apabila perceraian terjadi karena kehendak bersama antara PNS dan mantan istri, maka:

- a. bagi PNS yang tidak mempunyai anak, pembagian gaji berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak;
- b. bagi PNS yang mempunyai anak:
 - 1) apabila semua anak mengikuti mantan istri, $\frac{1}{3}$ (sepertiga) gaji PNS untuk anak yang diberikan kepada mantan istri;
 - 2) apabila sebagian anak mengikuti PNS Pria dan sebagian lainnya mengikuti mantan istri, maka $\frac{1}{3}$ (sepertiga) dari sisa gaji yang menjadi hak anak, dibagi menurut jumlah anak.

Pasal 130

Apabila mantan istri kawin lagi, maka pembayaran bagian gaji dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya setelah mantan istri kawin lagi dan apabila semua anak ikut mantan istri maka $\frac{1}{3}$ (sepertiga) gaji tetap menjadi hak anak-anak yang diterimakan kepada mantan istri.

Pasal 131

- (1) Pembayaran bagian gaji untuk anak dihentikan apabila memenuhi sekurang-kurangnya salah satu kondisi berikut:

- a. anak telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
 - b. anak telah/pernah kawin;
 - c. anak telah mempunyai penghasilan sendiri.
- (2) Pembayaran bagian gaji untuk anak yang telah dihentikan dibayarkan kepada PNS bersangkutan.

Pasal 132

Pembayaran bagian gaji untuk anak tetap diberikan kepada anak sampai dengan usia 25 (dua puluh lima) tahun apabila memenuhi seluruh ketentuan berikut:

- a. anak masih menempuh pendidikan/sekolah, yang dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh pimpinan instansi pendidikan tempat anak tersebut menempuh pendidikan/sekolah;
- b. anak belum pernah/tidak kawin; dan
- c. anak belum/tidak mempunyai penghasilan sendiri.

Pasal 133

Apabila PNS yang telah menceraikan istrinya dan menikah lagi untuk kali kedua/ketiga/keempat dengan wanita lain kemudian menceraikannya lagi, maka mantan istri tersebut berhak menerima:

- a. $\frac{1}{3}$ (sepertiga) dari bagian gaji PNS yang bersangkutan, apabila anak mengikuti PNS tersebut;
- b. $\frac{1}{2}$ (seperdua) dari bagian gaji PNS yang bersangkutan apabila dari pernikahan tersebut tidak mempunyai anak;
- c. $\frac{2}{3}$ (duapertiga) dari bagian gaji PNS yang bersangkutan apabila anak mengikuti mantan istri;
- d. apabila sebagian anak mengikuti PNS yang bersangkutan dan sebagian anak mengikuti mantan istri, maka $\frac{1}{3}$ (sepertiga) dari bagian gaji PNS yang menjadi hak anak, dibagi menurut jumlah anak.

Pasal 134

Pemotongan bagian gaji yang menjadi hak mantan istri dan anak-anak dilakukan langsung oleh Bendahara Pengeluaran Pembantu yang mengurus gaji pada SKPD dimana PNS yang

bersangkutan bertugas, berdasarkan Akta Cerai dan surat perintah Kepala SKPD.

Bagian Keempat

Hidup Bersama Di luar Ikatan Perkawinan yang Sah

Pasal 135

- (1) PNS dilarang hidup bersama di luar ikatan perkawinan yang sah.
- (2) Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah larangan bagi PNS hidup bersama dengan wanita yang bukan istrinya atau dengan pria yang bukan suaminya.
- (3) PNS yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dijatuhi hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

PENANDATANGANAN NASKAH DINAS

DI BIDANG KEPEGAWAIAN

Pasal 136

- (1) Bupati berwenang menandatangani naskah dinas di bidang kepegawaian.
- (2) Bupati dapat melimpahkan sebagian kewenangan penandatanganan naskah dinas di bidang kepegawaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), kepada Sekretaris Daerah dan/atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Naskah dinas yang kewenangan penandatanganannya dapat dilimpahkan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diantaranya meliputi:
 - a. Petikan Keputusan Bupati;
 - b. Surat Ijin Belajar;
 - c. Surat Kenaikan Gaji Berkala;
 - d. Keputusan Cuti Tahunan;
 - e. Keputusan Cuti Bersalin;
 - f. Penetapan Angka Kredit bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu;
 - g. Surat Perintah Melaksanakan Tugas mutasi antar SKPD;
 - h. Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas;
 - i. Surat Perintah Pelaksana Tugas (Plt.);

- j. Surat Keterangan Untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga (Form KP4); dan
 - k. Perjanjian dan kontrak Pegawai Tidak Tetap.
- (4) Pelimpahan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

BAB IX PENGHARGAAN

Pasal 137

- (1) Kepala SKPD wajib memberikan penghargaan kepada PNS di lingkungan masing-masing, yang telah melaksanakan disiplin jam kerja dalam kurun waktu selama 6 (enam bulan) secara terus menerus.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diberikan berupa:
 - a. uang dan/atau insentif;
 - b. piagam; dan
 - c. pengembangan karier.

BAB X PEMBINAAN

Pasal 138

- (1) Pembinaan terhadap pengaturan hari kerja dan jam kerja PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan oleh Kepala SKPD dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
- (2) Pembinaan terhadap pelaksanaan penegakan disiplin PNS di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan oleh Inspektur dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah.

BAB XI MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 139

- (1) Terhadap pelaksanaan pengaturan hari kerja dan jam kerja dilakukan monitoring oleh Badan Kepegawaian Daerah.
- (2) Hasil monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan evaluasi dan dilaporkan kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 140






- (1) Pejabat yang memiliki kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin yang menduduki jabatan sebagai Kepala SKPD, wajib memberikan laporan secara berkala kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan tembusan kepada Inspektur dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah.
- (2) Khusus untuk Lurah, wajib memberikan laporan secara berkala kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan tembusan kepada Inspektur, Kepala Badan Kepegawaian Daerah dan Camat.
- (3) Pejabat yang diberikan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin selain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), wajib memberikan laporan secara berkala kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan tembusan kepada Inspektur, Kepala Badan Kepegawaian Daerah, Kepala SKPD tempatnya bertugas dan Atasan Pejabat yang bersangkutan.

BAB XII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 141


Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Bone Bolango.

PARAF HIERARHKIS	
WAKIL BUPATI :	
SEKDA :	
ASISTEN I :	
ASISTEN II :	
KEPALA BKPPD :	

Ditetapkan di Suwawa
pada tanggal 4 Februari 2014
BUPATI BONE BOLANGO,


HAMIM FOU

Diundangkan di Suwawa
pada tanggal 4 Februari 2014
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO,


Drs. H. SYUKRI J. BOTUTIHE, MSi
PEMBINA UTAMA MADYA
NIP. 19641212 199103 1 011

BERITA DAERAH KABUPATEN BONE BOLANGO TAHUN 2014 NOMOR 6

LAMPIRAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : DAFTAR LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

DAFTAR LAMPIRAN

- I. LAMPIRAN CONTOH SURAT PANGGILAN PEMERIKSAAN
- II. LAMPIRAN CONTOH SURAT PANGGILAN PEMERIKSAAN KEDUA
- III. LAMPIRAN CONTOH BERITA ACARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN
- IV. LAMPIRAN CONTOH BERITA ACARA PEMERIKSAAN PEMBINAAN IZIN CERAI
- V. LAMPIRAN FORMAT LAPORAN KEWENANGAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
- VI. LAMPIRAN FORMAT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN PEMBINAAN IZIN CERAI
- VII. LAMPIRAN FORMAT KEPUTUSAN PEJABAT KEPALA SATUAN KERJA/UNIT KERJA PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO TENTANG PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
- VIII. LAMPIRAN FORMAT KEPUTUSAN BUPATI TENTANG PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
- IX. LAMPIRAN CONTOH KEPUTUSAN IZIN PERCERAIAN
- X. LAMPIRAN CONTOH KEPUTUSAN IZIN PERCERAIAN
- XI. LAMPIRAN KARTU KONTROL KEPUTUSAN PENJATUHAN HUKUMAN BAGI PNS

PARAF HIRARKHIS	
WAKIL BUPATI	:
SEKDA	:
ASISTEN I	:
ASISTEN II	:
KEPALA BKPPD	:

BUPATI BONE BOLANGO,

HAMIM POU

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : CONTOH SURAT PANGGILAN PEMERIKSAAN



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Jl. Kabupaten Bone Bolango

SURAT PANGGILAN PEMERIKSAAN

Nomor :

Kepada Yth.

Di

Tempat.

Berdasarkan kewenangan yang dimiliki dan/atau atas perintah Kepala kepada saudara dimintakan untuk menghadap Pejabat (*pejabat yang memiliki kewenangan*) dan memberikan keterangan atas dugaan pelanggaran disiplin (*jenis pelanggaran*), pada hari tanggal, pkl. di

Menjadi kewajiban bagi saudara(i) untuk menghadap.

Suwawa, Januari 2014

KEPALA

.....
Pembina Utama

Nip.

Tembusan:

1. Yth, Bupati Bone Bolango (sebagai laporan);
2. Yth, Sekretaris Daerah Kabupaten Bone Bolango;
3. Kepala BKPPD Kabupaten Bone Bolango;
4. Inspektur Kabupaten Bone Bolango;
5. Arsip,-



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Jl. Kabupaten Bone Bolango

SURAT PANGGILAN PEMERIKSAAN

Nomor :

Kepada Yth.

Di

Tempat.

Berdasarkan kewenangan yang dimiliki dan/atau atas perintah Kepala kepada saudara dimintakan dalam panggilan kedua untuk menghadap Pejabat (*pejabat yang memiliki kewenangan*) dan memberikan keterangan atas dugaan pelanggaran disiplin (*jenis pelanggaran*), pada hari tanggal, pkl. di

Menjadi kewajiban bagi saudara(i) untuk menghadap.

Suwawa, Januari 2014

KEPALA

.....
Pembina Utama

Nip.

Tembusan:

1. Yth, Bupati Bone Bolango (sebagai laporan);
2. Yth, Sekretaris Daerah Kabupaten Bone Bolango;
3. Kepala BKPPD Kabupaten Bone Bolango;
4. Inspektur Kabupaten Bone Bolango;
5. Arsip, -

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : CONTOH BERITA ACARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN

RAHASIA

BERITA ACARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN*

Pada hari ini Kamis tanggal Empat bulan Juli tahun Dua Ribu Tiga Belas, saya:

1. a. Nama :**
- b. NIP :
- c. Pangkat/Golongan Ruang :
- d. Jabatan :

berdasarkan wewenang yang ada pada saya/kami dan/atau Surat Perintah Kepala

Kabupaten Bone Bolango, telah melakukan pemeriksaan terhadap:

- Nama :***
- NIP :
- Pangkat/Golongan Ruang :
- Jabatan :
- Unit Kerja :

Karena yang bersangkutan merupakan Pegawai/Aparatur Sipil Negeri/Negara yang diduga melakukan pelanggaran disiplin* adapun dalam pemeriksaan yang bersangkutan memberikan keterangan-keterangan sebagai berikut:

PERTANYAAN - JAWABAN

1. Pertanyaan:

Apakah saudara(i) dalam keadaan sehat saat ini?

1. Jawaban:

Iya saya dalam keadaan sehat

2. Pertanyaan:

Apakah saudara(i) telah menerima surat panggilan untuk pemeriksaan?

1. Jawaban:

Iya saya terima suratnya

3. Pertanyaan:

Apakah saudara(i) mengerti maksud pemanggilan tersebut?

3. Jawaban:

Iya saya mengerti dan paham pemanggilan tersebut

4. Pertanyaan:

Apakah saudara(i) bersedia memberikan keterangan dengan sejujur-jujurnya?

4. Jawaban:

Iya saya bersedia

5. Pertanyaan:

Apakah saudara(i) benar telah melakukan pelanggaran disiplin yakni tidak masuk kerja selama Hari serta tidak melaksanakan kewajiban tugas dan fungsi saudara(i)?

5. Jawaban:

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : CONTOH BERITA ACARA PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN

6. Pertanyaan:

Apakah alasan saudara(i) sehingga tidak melaksanakan kewajiban masuk kerja selamahari,
apakah saudara(i) dapat membuktikan alasan saudara(i)?

6. Jawaban:

7. Pertanyaan:

Apakah saudara(i) menyadari kesalahan saudara(i)?

7. Jawaban:

8.dst

Demikianlah Berita Acara Pemeriksaan Pelanggaran Disiplin.....* ini dibuat dengan
sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yang Diperiksa,

Suwawa, Januari 2014
Pejabat/Ketua Tim Pemeriksa,

Ket:

1. * jenis disiplin yang dilanggar
2. ** nama pejabat/ketua tim yang berwenang memeriksa
3. *** PNS yang diperiksa

RAHASIA

BERITA ACARA PEMERIKSAAN PEMBINAAN PERCERAIAN

Pada hari ini Kamis tanggal Empat bulan Juli tahun Dua Ribu Tiga Belas, saya:

- 1. a. Nama : (Pejabat yang memeriksa)
- b. NIP :
- c. Pangkat/Golongan Ruang :
- d. Jabatan :

berdasarkan wewenang yang ada pada saya dan Surat Perintah Kepala Kabupaten Bone Bolango, telah melakukan pemeriksaan terhadap:

- Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan Ruang :
- Jabatan :
- Unit Kerja :

Karena yang bersangkutan merupakan Istri/suami dari pemohon izin cerai atas nama, adapun dalam pemeriksaan yang bersangkutan memberikan keterangan-keterangan sebagai berikut:

PERTANYAAN - JAWABAN

- 1. Pertanyaan:
Apakah saudara(i) dalam keadaan sehat saat ini?
1. Jawaban:
Iya saya dalam keadaan sehat
- 2. Pertanyaan:
Apakah saudara(i) telah menerima surat panggilan untuk pemeriksaan pembinaan?
1. Jawaban:
Iya saya terima suratnya
- 3. Pertanyaan:
Apakah saudara(i) mengerti maksud pemanggilan tersebut?
3. Jawaban:
Iya saya mengerti dan paham pemanggilan tersebut
- 4. Pertanyaan:
Apakah saudara(i) bersedia memberikan keterangan dengan sejujur-jujurnya?
4. Jawaban:
Iya saya bersedia
- 5. Pertanyaan:
Apakah saudara(i) mengetahui adanya permohonan izin cerai yang diajukan istri/suami kepada atasannya?
5. Jawaban:
.....

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO
NOMOR : 6 TAHUN 2014
TENTANG : CONTOH BERITA ACARA PEMERIKSAAN PEMBINAAN IZIN CERAI

6. Pertanyaan:

Apakah saudara(i) mengetahui alasan istri/suami saudara(i) ingin bercerai dengan saudara(i), mohon dijelaskan apa alasan istri/suami dan bagaimana hubungan rumahtangga saudara(i) dengan istri/suami sehingga istri/suami saudara(i) ingin bercerai?

6. Jawaban:

.....

7. Pertanyaan:

.....

7. Jawaban:

.....

8.dst

Demikianlah Berita Acara Pemeriksaan Pembinaan Izin Cerai ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yang Diperiksa,

Suwawa, Januari 2014

Pejabat Pemeriksa,

.....

.....



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Jl. Kabupaten Bone Bolango

LAPORAN TENTANG KEWENANGAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

I. Pendahuluan.

A. Landasan Hukum

Bahwa dalam melaksanakan tugas melakukan kewenangan penjatuhan hukum disiplin kepada atas nama*, dilaksanakan dengan berlandaskan pada ketentuan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4269);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
3. Undang-Undang NomorTahun 2013 tentang Aparatur Sipil Negara (.....)
4. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Izin Perceraian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3250) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Izin Perceraian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3424);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : FORMAT LAPORAN KEWENANGAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

2004 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4449);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Peraturan Bupati Nomor Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;
8. Peraturan Bupati Bone Bolango Nomor Tahun 2014 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;
9. Dst.....

C. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan atas kewenangan penjatuhan hukuman disiplin dalam terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin**, merupakan upaya untuk menciptakan jiwa Korps yang taat dan patuh pada peraturan perundang-undangan, serta menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang disiplin, beretika dan memegang teguh kode etik sebagai Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu pula penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tujuan merupakan wujud penegakan disiplin bagi setiap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran.

II. Kegiatan yang dilaksanakan,

Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pelaksanaan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin, terdiri dari kegiatan:

- a. Pemeriksaan atas bukti-bukti pelanggaran beserta saksi-saksi***;
- b. Pemeriksaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang melakukan pelanggaran disiplin, dalam hal ini pemeriksaan terhadap* Pemeriksaan terhadap yang bersangkutan telah dilaksanakan (...) kali yaitu pada hari, tanggal pkl.
- c. Penjatuhan Hukuman Disiplinkepada Pegawai Negeri Sipil atas nama.....*

III. Hasil yang dicapai,

Berdasarkan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin yang telah dilakukan sebagaimana tersebut pada angka romawi II huruf a dan b, didapatkan keterangan-keterangan sebagaimana yang tercantum dalam Berita Acara Pemeriksaan pada tanggal, Dalam pemeriksaan didapatkan substansi atas keterangan* dan***, yaitu:

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : FORMAT LAPORAN KEWENANGAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

- Bahwa*, melakukan pelanggaran disiplin*** disebabkan oleh.....****
- Bahwa saksi-saksi***, menyatakan

Demikian substansi atas keterangan yang telah didapatkan dari proses pemeriksaan yang telah dilakukan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud di atas, dapat disimpulkan: Bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan bukti, saksi dan keterangan yang bersangkutan, maka benar telah terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh*

Adapun saran atas hasil pelaksanaan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin, sebagai berikut:

Menjatuhkan hukuman disiplin **kepada Pegawai Negeri Sipil atas nama*

V. Penutup.

Demikian laporan kegiatan pelaksanaan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Dibuat di Suwawa

pada tanggal Januari 2014

Kepala.....

.....
.....
NIP.

Ket:

- * Nama PNS yang Melanggar Disiplin;
- ** Jenis Disiplin yang dilanggar;
- *** Saksi-saksi dicantumkan apabila pelanggaran disiplin dilakukan selain pelanggaran disiplin kehadiran kerja;
- **** Mencantumkan alasan, sebab dan akibat yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Jl. Kabupaten Bone Bolango

LAPORAN TENTANG HASIL PEMERIKSAAN PEMBINAAN IZIN CERAI

I. Pendahuluan.

A. Landasan Hukum

Bahwa dalam melaksanakan tugas melakukan pemeriksaan dalam rangka pembinaan atas permohonan izin cerai atas nama*, pemeriksa melaksanakannya dengan berlandaskan pada ketentuan perundang-undangan sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4269);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
3. Undang-Undang NomorTahun 2013 tentang Aparatur Sipil Negara (.....);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Izin Perceraian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3250) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Izin Perceraian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3424);

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : FORMAT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN PEMBINAAN IZIN CERAI

5. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4449);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
7. Peraturan Bupati Bone Bolango NomorTahun 2014 tentang Kode Etik Pegawai Negeri sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;
8. Peraturan Bupati Bone Bolango Nomor Tahun 2014 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;
9. Dst.....

C. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan atas pemeriksaan dalam rangka pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan izin cerai, dilakukan sebagai upaya untuk menciptakan jiwa Korps yang taat dan patuh pada peraturan perundang-undangan, serta menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang beretika dan memegang teguh kode etik sebagai Pegawai Negeri Sipil. Disamping itu pula pemeriksaan dalam rangka pembinaan dilakukan dengan tujuan terciptanya pengendalian dan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil beserta keluarganya yang merupakan bagian dari keluarga besar Korps Pegawai Republik Indonesia.

II. Kegiatan yang dilaksanakan,

Kegiatan yang dilaksanakan dalam rangka pembinaan kepada Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan izin cerai, terdiri dari kegiatan:

- a. Pemeriksaan pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan izin cerai dimaksud, dalam hal ini pemeriksaan pembinaan terhadap*. Pemeriksaan pembinaan terhadap yang bersangkutan telah dilaksanakan 2 (dua) kali yaitu pada hari dan pada hari
- b. Pemeriksaan pembinaan terhadap Suami/Istri dari Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan permohonan izin cerai dimaksud, dalam hal ini pemeriksaan pembinaan dilakukan terhadap**, yang dilaksanakan 2 (dua) kali yaitu pada hari dan pada hari

III. Hasil yang dicapai,

Berdasarkan hasil pemeriksaan dalam rangka pembinaan yang telah dilakukan sebagaimana tersebut di atas, didapatkan keterangan-keterangan sebagaimana

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : FORMAT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN PEMBINAAN IZIN CERAI

yang tercantum dalam Berita Acara Pemeriksaan pada tanggal, tanggal dan tanggal Dalam pemeriksaan didapatkan substansi atas keterangan* dan istri/suaminya**, yaitu:

- Bahwa Bpk/Ibu, melakukan upaya untuk menggugat cerai istrinya/suaminya atas nama* berdasarkan alasan***
- Bahwa Bpk/Ibu.**,****.

Demikian substansi atas keterangan yang telah didapatkan dari proses pemeriksaan yang telah dilakukan.

IV. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan dalam rangka pembinaan sebagaimana dimaksud di atas, dapat disimpulkan:

- a. bahwa benar hubungan suami-istri antara Bpk/Ibu.* dengan Bpk/Ibu******.
- b. bahwa permohonan cerai dilakukan oleh Bpk/Ibu.*, dengan alasan*****
- c. bahwa Bpk/Ibu.*, masih menjalankan/tidak lagi menjalankan kewajibannya sebagai suami/istri dan ayah/ibu dan tidak lagi/tetap memberikan nafkah lahiriah kepada suami/istrinya dan anak-anaknya.

Adapun saran atas hasil pelaksanaan pemeriksaan pembinaan atas permohonan izin cerai Bpk/Ibu.....*, sebagai berikut:

- a. memberikan izin cerai kepada Bpk/Ibu.*, berdasarkan permohonan yang bersangkutan serta berdasarkan alasan***;
- b. dalam hal pimpinan atau atasan dari Bpk/Ibu.* berkehendak menolak permohonan izin, maka penolakan atas permohonan izin dimaksud disampaikan secara tertulis beserta pertimbangan-pertimbangan penolakannya;
- c. bahwa sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Izin Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil, pemohon izin cerai selaku Pegawai Negeri Sipil yang berkelamin laki-laki wajib memberikan 1/3 gajinya kepada mantan istri, 1/3 gajinya lagi kepada anak-anaknya dan 1/3 gajinya lagi untuk dirinya, kewajiban tersebut dibuat dalam surat pernyataan yang substansinya menyatakan memberikan kuasa kepada bendahara gaji untuk melakukan pemotongan sesuai peruntukkan pembagian gaji sebagaimana dimaksud di atas.
- d. dalam hal permohonan izin cerai diajukan terkait dengan permasalahan adanya pihak ketiga dalam hubungan rumahtangga yang menjadi factor penyebab pertengkaran dan hancurnya hubungan rumahtangga bagi setiap Pegawai Negeri Sipil, dan bilamana pihak ketiga tersebut juga berstatus Pegawai Negeri

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : FORMAT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN PEMBINAAN IZIN CERAH

Sipil dalam lingkungan pemerintahan yang sama, maka sepatutnya kepada yang bersangkutan atas perbuatannya dilaporkan kepada Bupati dan dilakukan pemeriksaan dalam Majelis Sidang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

V. Penutup.

Demikian laporan kegiatan pemeriksaan dalam rangka pembinaan atas permohonan izin cerai ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Dibuat di Suwawa

pada tanggal Januari 2014

Kepala

.....
.....
NIP.

Ket:

- * Nama PNS Pemohon;
- ** Nama suami/istri dari PNS Pemohon;
- *** Alasan-alasan yang disampaikan dalam pemeriksaan pembinaan;
- **** Keterangan yang diperoleh dari suami/istri PNS Pemohon;
- ***** Kesimpulan dari hasil pemeriksaan kedua belah pihak;
- ***** Kesimpulan dan pertimbangan atas alasan ingin cerai dari PNS pemohon;

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : FORMAT KEPUTUSAN PEJABAT KEPALA SATUAN KERJA/UNIT KERJA PEMERINTAH
KABUPATEN BONE BOLANGO TENTANG PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Jl.Kabupaten Bone Bolango

SEKRETARIS DAERAH/INSPEKTUR/KEPALA
BADAN/DINAS/KANTOR/BAGIAN.....*

KEPUTUSAN SEKRETARIS DAERAH/KEPALA
BADAN/DINAS/KANTOR/BAGIAN.....*

NOMOR:/KEP/.....**/..../20.....

TENTANG
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN RINGAN/SEDANG.....
KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL ATAS NAMA

.....*,

Menimbang : a. bahwa
.....;
b. bahwa
.....;
c. dan seterusnya;

Mengingat : 1. Undang-Undang
.....;
2. Peraturan Pemerintah
.....
3. dan seterusnya;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: KEPUTUSAN* TENTANG PENJATUHAN
HUKUMAN DISIPLIN RINGAN/SEDANG..... KEPADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL ATAS NAMA

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin ringan/sedang.....kepada
Pegawai Negeri Sipil atas nama dengan jabatan
.....*** pada Satuan Kerja/Unit Kerja
Kabupaten Bone Bolango.

K E D U A : Memintakan kepada:

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : FORMAT KEPUTUSAN PEJABAT KEPALA SATUAN KERJA/UNIT KERJA PEMERINTAH
KABUPATEN BONE BOLANGO TENTANG PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

- a. Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bone Bolango (bila hukuman disiplin sedang/berat);
- b. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango;

Untuk melakukan tindakan administrasi dan kepegawaian sesuai dengan jenis hukuman disiplin yang ditetapkan dalam Keputusan ini dan berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

SALINAN : Disampaikan kepada:

1. Kepala Badan Pertimbangan Kepegawaian BKN di Jakarta;
2. Kepala Regional IX BKN di Manado;
3. Bupati Bone Bolango (sebagai laporan) di Suwawa;
4. Inspektur Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;
5. Kepala DPPKAD Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;
6. Kepala BKPPD Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;

Ditetapkan di Suwawa
pada tanggal

.....*,

NAMA

Ket: * Pejabat yang berwenang melakukan penjatuhan hukuman disiplin;

** Singkatan jabatan/Satuan Kerja dari pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin;

*** Nama jabatan PNS yang dijatuhkan hukuman disiplin.



BUPATI BONE BOLANGO

KEPUTUSAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR:/KEP/BUP.BB/..../20.....

TENTANG
PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN RINGAN/SEDANG/BERAT.....
KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL ATAS NAMA

BUPATI BONE BOLANGO,

Menimbang : a. bahwa
.....;
b. bahwa
.....;
c. dan seterusnya;

Mengingat : 1. Undang-Undang
.....;
2. Peraturan Pemerintah
.....
3. dan seterusnya;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: KEPUTUSAN BUPATI BONE BOLANGO TENTANG PENJATUHAN
HUKUMAN DISIPLIN RINGAN/SEDANG/BERAT.....
KEPADA PEGAWAI NEGERI SIPIL ATAS NAMA

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplinkepada Pegawai Negeri
Sipil atas nama dengan jabatan
pada Satuan Kerja/Unit Kerja Kabupaten Bone
Bolango.

K E D U A : Memerintahkan kepada:
a. Kepala Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset
Daerah Kabupaten Bone Bolango (bila hukuman disiplin
sedang/berat);

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : FORMAT KEPUTUSAN BUPATI TENTANG PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

b. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango;

Untuk melakukan tindakan administrasi dan kepegawaian sesuai dengan jenis hukuman disiplin yang ditetapkan dalam Keputusan Bupati ini dan berdasar pada Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

KETIGA : Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.

SALINAN : Disampaikan kepada:

1. Kepala Badan Pertimbangan Kepegawaian BKN di Jakarta;
2. Kepala Regional IX BKN di Manado;
3. Inspektur Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;
4. Kepala DPPKAD Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;
5. Kepala BKPPD Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;

Ditetapkan di Suwawa
pada tanggal

BUPATI BONE BOLANGO,

NAMA



PEMERINTAH KABUPATEN BONE BOLANGO

Jl. H. Alwi Habibie Desa Ulanta Kecamatan Suwawa Kabupaten Bone Bolango

KEPUTUSAN KEPALA

NOMOR: / / / /2013

TENTANG

PEMBERIAN IZIN PERCERAIAN

KEPALA.....,

Membaca: Surat tanggal Yang diajukan oleh:

1. N a m a :
2. NIP/Nomor Identitas :
3. Pangkat/golongan ruang :
4. Jabatan/Pekerjaan :
5. Satuan organisasi :

6. Agama/kepercayaan terhadap
Tuhan Yang Maha Esa :

Tentang permintaan izin untuk melakukan perceraian dengan
suami/istri:

1. N a m a :
2. NIP/Nomor Identitas :
3. Pangkat/golongan ruang :
4. Jabatan/Pekerjaan :
5. Satuan organisasi :

6. Agama/kepercayaan terhadap
Tuhan Yang Maha Esa :

7. Alamat :

Meninmbang: a. bahwa sesuai ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan
Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan
dan Izin Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana
telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45
Tahun 1990, menyatakan bahwa "Pegawai Negeri Sipil yang

akan melakukan perceraian wajib memperoleh izin atau surat keterangan lebih dahulu dari Pejabat”;

- b. bahwa alasan-alasan dan bukti yang dikemukakan oleh Sdr(i). tersebut untuk melakukan perceraian tidak bertentangan dengan akal sehat dan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Kepalatentang Pemberian Izin Perceraian;

- Mengingat :
- 1. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Bone Bolango dan Kabupaten Pohuwato di Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4269);
 - 3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 124, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
 - 4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
 - 5. Undang-Undang Nomor Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia);
 - 5. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Izin Perceraian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 13, Tambahan Lembaran

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : CONTOH KEPUTUSAN IZIN PERCERAIAN

Negara Republik Indonesia Nomor 3250) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Izin Perceraian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3424);

6. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4449);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. 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);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Bone Bolango Nomor ... Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;

- Memperhatikan :
1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2009 tentang Tata Naskah Dinas di Lingkungan Pemerintah Daerah;
 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2012 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
 3. Surat Edaran Kepala Badan Administrasi dan Kepegawaian Nasional Nomor: 48/SE/1990 tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : CONTOH KEPUTUSAN IZIN PERCERAIAN

Perkawinan dan Izin Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil;

4. Peraturan Bupati Bone Bolango NomorTahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakan Disiplin di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;
5. Peraturan Bupati Bone Bolango NomorTahun 2014 tentang Kode Etik PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bone Bolango;
6. Berita Acara Pemeriksaan pembinaan izin perceraian tertanggal;
7. Berita Acara Pemeriksaan pembinaan izin perceraian tertanggal:
6. Laporan hasil kegiatan pemeriksaan pembinaan izin perceraian tertanggal:

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : Keputusan Kepala tentang Pemberian Izin Perceraian

KESATU : Memberikan izin kepada:

1. N a m a :
2. NIP/Nomor Identitas :
3. Pangkat/golongan ruang :
4. Jabatan / Pekerjaan :
5. Satuan organisasi :
6. Agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa :

Untuk melakukan perceraian dengan istri:

1. N a m a :
2. NIP/Nomor Identitas :
3. Pangkat/golongan ruang :
4. Jabatan / Pekerjaan :
5. Satuan organisasi :
6. Agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa :
7. Alamat :

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI BONE BOLANGO

NOMOR : 6 TAHUN 2014

TENTANG : CONTOH KEPUTUSAN IZIN PERCERAIAN

KETIGA : ASLI Keputusan ini disampaikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk diindahkan dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Suwawa

pada tanggal 2014

KEPALA,

.....
.....
NIP.

Tembusan kepada:

1. Yth, Bupati Bone Bolango (sebagai laporan) di Suwawa;
2. Yth, Ketua Pengadilan Negeri Agama di Gorontalo;
3. Yth, Sekretaris Daerah Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;
4. Yth, Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;
5. Kepala(unit kerja suami/istri)*;
6. Inspektur Daerah Kabupaten Bone Bolango di Suwawa;
7. Suami/Isteri Pemohon Izin Perceraian;
8. Arsip,-

Cat: * Kepala SKPD/Instansi tempat suami/istri dari pemohon bekerja



KARTU KONTROL KEPUTUSAN PENJATUHAN HUKUMAN BAGI PNS

NAMA :
NIP :

NO.	NAMA	JENIS SANKSI	KEPUTUSAN	KETERANGAN