



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN WALIKOTA BIMA
NOMOR 16 TAHUN 2018

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BIMA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BIMA,

- Menimbang : a. bahwa dengan telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu mengatur petunjuk teknis dalam rangka memberikan pedoman kepada Pegawai Negeri Sipil dan Pejabat yang berwenang menghukum dalam penegakan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bima;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kota Bima di Provinsi Nusa Tenggara Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4418);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);

7. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5210);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2011 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
12. Peraturan Daerah Kota Bima Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bima (Lembaran Daerah Kota Bima Tahun 2016 Nomor 183, Tambahan Lembaran Daerah Kota Bima Nomor 88);
13. Peraturan Walikota Bima Nomor 4 Tahun 2015 tentang Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Bima (Berita Daerah Kota Bima Tahun 2015, Berita Daerah Kota Bima Nomor 206);
14. Peraturan Walikota Bima Nomor 61 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja BKPSDM (Berita Daerah Kota Bima Tahun 2016, Berita Daerah Kota Bima Nomor 319);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BIMA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat dengan PNS adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah dan/atau Pusat dengan status dipekerjakan/diperbantukan pada Pemerintah Kota Bima termasuk di dalamnya Calon Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Bima yang sudah melaksanakan tugas berdasarkan keputusan Pejabat yang berwenang.
2. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
3. 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.
4. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.

5. Upaya administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
6. 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.
7. 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.
8. Jabatan adalah jabatan struktural dan jabatan fungsional tertentu.
9. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan di hadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman, atau alat komunikasi lainnya.
10. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan/atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan, dan lain-lain yang serupa dengan itu
11. Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.
12. Berita Acara Pemeriksaan yang selanjutnya disingkat dengan BAP adalah sebuah dokumen catatan atau tulisan yang bersifat otentik, dibuat dalam bentuk tertentu oleh pemeriksa atas kekuatan sumpah jabatan, diberi tanggal dan ditandatangani pemeriksa dan terperiksa, saksi atau keterangan ahli, memuat uraian dugaan pelanggaran yang memenuhi unsur-unsur pelanggaran yang dipersangkakan dengan menyebut waktu, tempat dan keadaan pada waktu pelanggaran dilakukan, identitas pemeriksa dan terperiksa, keterangan yang diperiksa, catatan mengenai akta dan/atau benda serta segala sesuatu yang dianggap perlu untuk kepentingan penyelesaian pelanggaran.
13. Terperiksa adalah PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
14. Saksi adalah orang yang dapat memberikan keterangan guna kepentingan pemeriksaan tentang satu pelanggaran disiplin PNS yang ia dengar sendiri dan/atau ia lihat sendiri dan/atau ia alami sendiri.
15. Pejabat yang berwenang menghukum yang selanjutnya disebut PyBM adalah pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
16. Atasan langsung adalah Atasan langsung dari PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
17. Pejabat yang lebih tinggi adalah Pejabat yang lebih tinggi dari Atasan langsung.
18. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kota, Dinas, Badan dan Kecamatan.
19. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang selanjutnya disingkat dengan BKPSDM adalah perangkat daerah mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yang menjadi kewenangan Daerah.

Pasal 2

Tujuan penyusunan Peraturan Walikota ini adalah mengefektifkan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan memberikan petunjuk yang lebih rinci dan operasional dalam penegakan disiplin pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bima.

BAB II KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Kesatu Kewajiban

Pasal 3

Setiap PNS wajib :

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
4. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama 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 siapa pun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapa pun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.
13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, 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 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, 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 III
HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 5

- (1) PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 dijatuhi hukuman disiplin.
- (2) Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang diduga melakukan tindak pidana dan yang bersangkutan sedang diproses oleh aparat penegak hukum, maka atasan Langsung wajib melakukan pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan.
- (3) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) PNS tersebut terbukti melakukan pelanggaran disiplin, maka yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin, tanpa menunggu putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Bagian Kedua
Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 6

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari :
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri dari :
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri dari :
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 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
Hukuman Disiplin Ringan

Pasal 7

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 ayat 2 dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

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

- (13) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
- (14) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Pasal 8

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 unit kerja;
- (2) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- (3) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
- (4) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- (5) menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja.

Paragraf 2

Hukuman Disiplin Sedang

Pasal 9

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- (4) menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- (5) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;

- (6) menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- (7) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- (8) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- (9) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
- (10) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- (11) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
- (12) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);
- (13) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- (14) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (15) membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
- (16) memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
- (17) menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan.

Pasal 10

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 instansi yang bersangkutan;
- (2) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- (3) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 9, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
- (4) melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- (5) menghalangi berjalannya tugas kedinasan, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi;
- (6) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf a, huruf b, dan huruf c;
- (7) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf b;
- (8) memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 14; dan
- (9) memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf a dan huruf d.

Paragraf 3
Hukuman Disiplin Berat

Pasal 11

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

- (1) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (2) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (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 pemerintah dan/atau negara;
- (4) menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (5) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (6) memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (7) bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (8) melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (9) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
 - c. pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;

- (10) mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
- (11) menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- (12) memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- (13) menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Pasal 12

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 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 siapa pun 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 siapa pun 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 dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 12 huruf d;
- (12) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan
- (13) memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf c.

Pasal 13

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 angka 9, Pasal 14 angka 11, dan Pasal 16 angka 9 dihitung secara kumulatif dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun berjalan.
- (2) Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang sebelum berakhirnya jam kerja dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.
- (3) Hukuman disiplin yang dijatuhkan karena pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dihapus dan tetap diakumulasikan dalam tahun berjalan.

Pasal 14

Matriks tentang kewajiban dan larangan bagi PNS dikaitkan dengan tingkat hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7, 8, 9, 10, 11, dan pasal 12 dicantumkan dalam Lampiran I sebagai bagian yang tak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini .

Bagian Keempat PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM

Paragraf 1

Walikota Selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah

Pasal 15

- (1) Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS Daerah Pemerintah Kota Bima yang menduduki jabatan :
 - a. Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.

- b. fungsional tertentu jenjang Utama untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis;
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 8. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 9. pembebasan dari jabatan;
 - 10. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 11. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- c. fungsional umum golongan ruang IV/d dan golongan ruang IV/e untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis;
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 8. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 9. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- d. struktural eselon II untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis;
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 8. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 9. pembebasan dari jabatan;
 - 10. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - 11. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- e. fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis;
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - 8. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 9. pembebasan dari jabatan;

10. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 11. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- f. fungsional umum golongan ruang IV/a, IV/b dan IV/c, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 8. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 9. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- g. struktural eselon III, IV dan V, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 5. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 6. pembebasan dari jabatan;
 7. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 8. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- h. fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 5. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 6. pembebasan dari jabatan;
 7. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 8. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- i. fungsional umum golongan ruang III/d, III/c, III/b, III/a, II/d, II/c, II/b, II/a, I/d, I/c, I/b, dan I/a, untuk jenis hukuman disiplin 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.
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 5. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 6. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

- (2) Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan di lingkungan Pemerintah Kota Bima yang menduduki jabatan :
- a. Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. fungsional tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 4. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 5. pembebasan dari jabatan;
 - c. fungsional umum golongan ruang IV/d dan IV/e, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - d. struktural eselon II, III, IV dan V, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 4. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 5. pembebasan dari jabatan;
 - e. fungsional tertentu jenjang Madya dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 4. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 5. pembebasan dari jabatan;
- (3) Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang diperbantukan di lingkungan Pemerintah Kota Bima yang menduduki jabatan :
- a. Sekretaris Daerah untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - b. fungsional tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;

7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 8. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 9. pembebasan dari jabatan;
- c. fungsional umum golongan ruang IV/a sampai dengan golongan ruang IV/e, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- d. struktural eselon II dan fungsional tertentu jenjang Madya, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis;
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 4. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 5. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 6. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 7. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 8. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 9. pembebasan dari jabatan;
- e. struktural eselon III, IV dan V, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 5. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 6. pembebasan dari jabatan;
- f. fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 5. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 6. pembebasan dari jabatan;
- g. fungsional umum golongan ruang III/c dan III/d, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

- (4) Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan ke tempat lain di luar instansi Pemerintah Kota Bima yang menduduki jabatan :
- a. struktural eselon II, III, IV dan V, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 5. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 6. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
 - b. fungsional tertentu jenjang Utama, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 5. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 6. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
 - c. fungsional umum golongan ruang IV/e, IV/d, IV/c, IV/b, IV/a, III/d, III/c, III/b, III/a, II/d, II/c, II/b, II/a, I/d, I/c, I/b, dan I/a, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 4. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 5. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 6. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- (5) Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS Pemerintah Kota Bima yang diperbantukan ke tempat lain di luar instansi Pemerintah Kota Bima yang menduduki jabatan:
- a. struktural eselon II, III, IV dan V, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 2. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
 - b. fungsional tertentu jenjang Utama ke bawah, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 2. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
 - c. fungsional umum golongan ruang IV/e, IV/d, IV/c, IV/b, IV/a, III/d, III/c, III/b, III/a, II/d, II/c, II/b, II/a, I/d, I/c, I/b, dan I/a, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 1. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 2. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

- (6) Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS Pemerintah Kota Bima yang dipekerjakan atau diperbantukan pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
- penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.
- (7) Walikota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS lingkungan Pemerintah Kota Bima yang dipekerjakan atau diperbantukan pada negara lain, atau badan internasional, atau tugas di luar negeri, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
- teguran lisan;
 - teguran tertulis;
 - pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Paragraf 2
Sekretaris Daerah

Pasal 16

- (1) Sekretaris Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS Pemerintah Kota yang menduduki jabatan:
- struktural eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - teguran lisan;
 - teguran tertulis; dan
 - pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - struktural eselon III dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - teguran lisan;
 - teguran tertulis; dan
 - pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - fungsional umum golongan ruang III/c dan III/d di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - teguran lisan;
 - teguran tertulis; dan
 - pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - struktural eselon IV dan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

- e. fungsional Umum golongan ruang II/c, II/d, III/a, dan III/b di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- (2) Sekretaris Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungan Pemerintah Kota Bima, yang menduduki jabatan:
 - a. struktural eselon III dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. fungsional Umum golongan ruang III/c dan III/d di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Sekretaris Daerah, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungan Pemerintah Kota Bima, yang menduduki jabatan:
 - a. struktural eselon IV dan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - b. fungsional umum golongan ruang II/c, II/d, III/a, dan III/b di lingkungan Pemerintah Kota Bima, untuk jenis hukuman disiplin 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 17

- (1) Pejabat Struktural Eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:
 - a. struktural eselon III dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. fungsional umum golongan ruang III/c dan III/d di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - c. struktural eselon IV dan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

- d. fungsional umum golongan ruang II/c, II/d, III/a, dan III/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- (2) Pejabat Struktural Eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan, yang menduduki jabatan:
 - a. struktural eselon III dan fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. fungsional umum golongan ruang III/c dan III/d di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Pejabat Struktural Eselon II di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang diperbantukan, yang menduduki jabatan:
 - a. struktural eselon IV dan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - b. fungsional umum golongan ruang II/c, II/d, III/a, dan III/b PNS di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin 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 18

- (1) Pejabat Struktural Eselon III di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi, yang menduduki jabatan:
 - a. struktural eselon IV dan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. fungsional umum golongan ruang II/c, II/d, III/a, dan III/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.

- c. struktural eselon V dan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - d. fungsional umum golongan ruang II/a dan II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- (2) Pejabat Struktural Eselon III di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya, yang menduduki jabatan:
- a. struktural eselon IV dan fungsional tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. fungsional umum golongan ruang II/c, II/d, III/a, dan III/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Pejabat Struktural Eselon III di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang diperbantukan di lingkungannya, yang menduduki jabatan:
- a. struktural eselon V dan fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - b. fungsional umum golongan ruang II/a dan II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin 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/Pejabat yang Setara

Pasal 19

- (1) Pejabat Struktural Eselon IV/Pejabat yang Setara di lingkungan Pemerintah Kota Bima, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:
- a. struktural eselon V di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.

- b. fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - c. fungsional umum golongan ruang II/a dan II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - d. fungsional umum golongan ruang I/a, I/b, I/c dan I/d di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- (2) Pejabat Struktural Eselon IV/Pejabat yang Setara di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya, yang menduduki jabatan:
- a. struktural eselon V di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. fungsional tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - c. fungsional umum golongan ruang II/a dan II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (3) Pejabat Struktural Eselon IV/Pejabat yang Setara di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang diperbantukan dalam jabatan fungsional umum Golongan Ruang I/a, I/b, I/c dan I/d lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin 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/Pejabat yang Setara

Pasal 20

- (1) Pejabat Struktural Eselon V/Pejabat yang Setara di lingkungan Pemerintah Kota Bima, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional umum Golongan Ruang I/a, I/b, I/c dan I/d di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
- 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.

- (2) Pejabat Struktural Eselon IV/Pejabat yang Setara di lingkungan Pemerintah Kota Bima menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang dipekerjakan atau diperbantukan dalam jabatan fungsional umum golongan ruang I/a, I/b, I/c dan I/d lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman disiplin berupa:
1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.

Pasal 21

Pejabat yang setara adalah PNS yang diberi tugas tambahan untuk memimpin satuan unit kerja tertentu, misalnya :

- (1) Kepala Sekolah Menengah Pertama, setara dengan eselon IV; dan
- (2) Kepala Sekolah Dasar dan Kepala Taman Kanak-Kanak, setara dengan eselon V.

Pasal 22

Matriks tentang kewenangan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, 16, 17, 18, 19, dan pasal 21 tercantum dalam Lampiran II sebagai bagian yang tak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Bagian Kelima Kewajiban Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 23

- (1) PyBM wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya.
- (2) Apabila PyBM sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, Pejabat tersebut dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.
- (3) Jenis hukuman disiplin kepada atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sama dengan jenis hukuman disiplin yang seharusnya dijatuhkan kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (4) Apabila Atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menjatuhkan hukuman disiplin, maka atasan dari Atasan Langsung secara berjenjang juga menjatuhkan hukuman disiplin dengan jenis yang sama kepada:
 - a. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin;
 - b. Pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin; dan
 - c. atasan PyBM
- (5) Penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan/atau kepada atasan Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan dengan cara:
 - a. mendengar keterangan yang bersangkutan; dan
 - b. tidak perlu dilakukan pemeriksaan yang dituangkan dalam BAP.

Pasal 24

- (1) Apabila tidak terdapat Pejabat yang berwenang menghukum karena terdapat satuan organisasi yang pejabatnya lowong antara lain karena berhalangan tetap atau tidak terdapat dalam struktur organisasi, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan Pejabat yang lebih tinggi.
- (2) Apabila PyBM 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 Perangkat Daerah tidak terdapat PyBM, atau PyBM memiliki Golongan Ruang lebih rendah dari PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin secara berjenjang menjadi kewenangan Sekretaris Daerah dan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

BAB V

TATA CARA PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN, DAN PENYAMPAIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 25

Klasifikasi sumber informasi yang mengandung dugaan pelanggaran disiplin PNS bersumber dari:

- a. informasi yang diperoleh dari Laporan Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai setiap bulan.
- b. informasi yang diperoleh dari pengaduan internal oleh PNS disertai dengan bukti-bukti awal kepada PyBM baik lisan maupun tertulis;
- c. informasi yang diperoleh dari pengaduan eksternal baik secara lisan atau tulisan, langsung atau tidak langsung antara lain melalui pemberitaan media cetak dan/atau elektronik disertai dengan bukti-bukti awal kepada PyBM;
- d. informasi yang diperoleh dari hasil laporan aparat pengawasan fungsional baik Inspektorat Kota, Inspektorat Provinsi, Inspektorat Jenderal dan/atau Badan Pemeriksa Keuangan;
- e. informasi putusan Majelis Kehormatan Kode Etik.

Pasal 26

- (1) Atasan Langsung wajib menelaah informasi dugaan adanya pelanggaran disiplin PNS yang diterimanya sebagai dasar keputusan untuk memproses lebih lanjut informasi tersebut.
- (2) Apabila hasil telaah ditemukan ada dugaan pelanggaran disiplin, maka Atasan Langsung menindaklanjuti proses tersebut sesuai dengan prosedur yang diatur dalam Peraturan Walikota ini.

Pasal 27

- (1) Sebelum menjatuhkan hukuman disiplin, Atasan Langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Pemeriksaan bertujuan untuk mengetahui :
 - a. apakah PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin;

- b. untuk mengetahui faktor-faktor yang mendorong atau yang menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin, dan
 - c. untuk mengetahui dampak atau akibat dari pelanggaran disiplin tersebut.
- (3) Pemeriksaan terhadap PNS yang melanggar disiplin harus dilakukan dengan teliti dan obyektif, sehingga PyBM dapat mempertimbangkan dengan seksama tentang jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan kepada PNS yang bersangkutan.
 - (4) Pemeriksaan dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk BAP.

Pasal 28

- (1) Untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya berupa jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 dan Pasal 8, pemeriksaan dilakukan oleh Atasan Langsung.
- (2) Jika Atasan Langsung dari PNS yang bersangkutan adalah Walikota, Walikota dapat memerintahkan pejabat di bawahnya dalam lingkungan kekuasaannya untuk melakukan pemeriksaan.
- (3) Pejabat yang diperintah untuk melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memiliki pangkat dan memangku jabatan yang sama atau lebih tinggi dari PNS yang diperiksa.
- (4) Perintah untuk melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dituangkan dalam Surat Perintah Untuk Melakukan Pemeriksaan yang proses administrasinya disiapkan oleh BKPSDM Kota Bima dan/atau Inspektorat Kota Bima sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 1 dalam Lampiran III.

Pasal 29

- (1) Untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya berupa jenis hukuman disiplin sedang dan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9,10,11 dan Pasal 12 dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (2) Pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh Atasan Langsung kepada:
 - a. Walikota, apabila pelanggaran disiplin oleh PNS yang bersangkutan ancaman hukumannya berupa jenis hukuman disiplin sedang atau berat yang kewenangan penjatuhan hukuman disiplinnya berada pada Walikota;
 - b. Kepala Perangkat Daerah yang bersangkutan, apabila pelanggaran disiplin oleh PNS tersebut ancaman hukumannya berupa jenis hukuman disiplin sedang.
- (3) Susunan Tim Pemeriksa yang ditetapkan oleh Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a minimal berjumlah 3 (tiga) orang, terdiri dari:
 - a. seorang Ketua merangkap anggota, dari unsur Inspektorat Kota Bima;
 - b. seorang Sekretaris merangkap anggota, dari unsur BKPSDM Kota Bima;
 - c. anggota dari Atasan Langsung, dan
 - d. pejabat lain yang ditunjuk.

- (4) Susunan Tim Pemeriksa yang ditetapkan oleh Kepala Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b minimal berjumlah 3 (tiga) orang, terdiri dari:
 - a. seorang Ketua merangkap Anggota, yakni Atasan langsung;
 - b. seorang Sekretaris merangkap anggota, dari unsur BKPSDM Kota Bima;
 - c. Anggota, dari unsur Inspektorat Kota Bima.
 - d. Pejabat lain yang ditunjuk.
- (5) Persyaratan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) harus memiliki pangkat dan memangku jabatan sama atau lebih tinggi dari PNS yang diperiksa.
- (6) Apabila atasan Langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dan ayat (4) huruf a terlibat dalam pelanggaran tersebut, maka diganti dengan atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
- (7) Tim Pemeriksa bersifat temporer (Ad Hoc) yang bertugas sampai proses pemeriksaan selesai.
- (8) Usulan pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan Keputusan Pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 2, 3, dan 4 dalam Lampiran III.

Bagian Kedua Pemanggilan

Pasal 30

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin ringan, sedang, atau berat dipanggil secara tertulis dalam bentuk surat panggilan oleh Atasan Langsung, Pemeriksa, atau Tim Pemeriksa untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Dalam hal PNS yang bersangkutan tidak berada di tempat, maka Surat Panggilan disampaikan kepada Atasan Langsung atau keluarganya.
- (4) 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.
- (5) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat pemanggilan pertama dan pemanggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- (6) Penyerahan Surat Panggilan dibuktikan dengan tanda terima.
- (7) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga, maka Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (8) Surat Panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 5, 6, dan 7 dalam Lampiran III.

Pasal 31

- (1) Sebelum PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil sebagaimana diatur dalam Pasal 30, Atasan Langsung, Pemeriksa, atau Tim Pemeriksa melakukan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. mengumpulkan data/informasi dari instansi terkait berkaitan dengan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS; dan/atau
 - b. Memanggil saksi-saksi dalam rangka pengumpulan keterangan dan bukti-bukti.
- (2) Pihak terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a berkewajiban memberikan informasi yang diminta sepanjang informasi tersebut merupakan tugas pokok dan fungsinya.

Pasal 32

- (1) Pemanggilan kepada Saksi dilakukan paling lambat 3 (tiga) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan, dengan tembusan Atasan Langsung.
- (2) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (3) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Saksi yang bersangkutan tidak hadir juga, maka dibuat dalam Laporan Hasil Pemeriksaan.
- (4) Apabila Saksi hadir tetapi tidak bersedia memberikan keterangan, maka Atasan Langsung, Pemeriksa, atau Tim Pemeriksa membuat Berita Acara Penolakan Pemberian Keterangan sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 8 dalam Lampiran III.

Bagian Ketiga Pemeriksaan

Pasal 33

- (1) Pemeriksaan terhadap Terperiksa atau Saksi dilakukan di ruang tertutup.
- (2) Pihak yang hadir dalam pemeriksaan adalah Atasan Langsung, Pemeriksa, atau Tim Pemeriksa dengan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin atau Saksi.
- (3) Atasan Langsung atau Pemeriksa dapat dibantu rekan sekerja atau bawahan yang pangkatnya minimal sama dengan Terperiksa atau Saksi, tetapi penanggung jawab dan penanda tangan BAP tetap oleh Atasan Langsung atau Pemeriksa.

Pasal 34

- (1) Terperiksa wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh Atasan Langsung, Pemeriksa, atau Tim Pemeriksa.
- (2) Dalam hal Terperiksa mengakui perbuatannya, maka pengakuan dan keterangan mengenai kronologi peristiwa pelanggaran disiplin yang dituangkan dalam BAP, antara lain;
 - a. apa pelanggaran disiplin yang dilakukan;
 - b. kapan terjadinya pelanggaran;
 - c. mengapa melakukan pelanggaran;
 - d. bagaimana cara melakukan pelanggaran
- (3) Pada waktu mengajukan pertanyaan, Pemeriksa dapat mengajukan alat bukti yang dimiliki kepada Terperiksa;

- (4) Apabila Terperiksa tidak mau menjawab pertanyaan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui pelanggaran disiplin yang dituduhkan kepadanya;
- (5) Dalam hal Terperiksa tetap tidak mengakui perbuatannya, maka sikap tersebut dinyatakan dalam BAP;
- (6) Apabila Terperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal itu tidak menjadi hambatan untuk menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan bukti-bukti yang ada;
- (7) Hasil pemeriksaan harus dituangkan dalam BAP, dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 9 dan 10 dalam Lampiran III.

Pasal 35

- (1) BAP harus ditandatangani oleh Atasan Langsung, Pemeriksa, atau Tim Pemeriksa.
- (2) Sebelum BAP ditandatangani oleh Terperiksa atau Saksi, kepada mereka diberi kesempatan untuk membaca dan memberikan tanggapan atas BAP tersebut.
- (3) Apabila ada isi BAP yang menurut pendapat Terperiksa atau Saksi tidak sesuai dengan apa yang diucapkan, maka hal itu diberitahukan kepada Pemeriksa, dan Pemeriksa wajib memperbaikinya.
- (4) Apabila Terperiksa tidak bersedia menandatangani BAP, maka BAP cukup ditandatangani oleh Pemeriksa dengan memberikan catatan bahwa Terperiksa tidak bersedia untuk menandatangani BAP.
- (5) Ketiadaan tanda tangan Terperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (4), tetap dijadikan sebagai dasar untuk penjatuhan hukuman disiplin.
- (6) PNS yang telah diperiksa berhak mendapat foto kopi BAP.

Pasal 36

- (1) Apabila menurut hasil pemeriksaan ternyata kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan:
 - a. kewenangan atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b. kewenangan Pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai BAP.
- (2) Bentuk laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 11 dan 12 dalam Lampiran III.
- (3) Berdasarkan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PyBM dapat meminta keterangan dari orang lain sebelum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan BAP yang disampaikan kepadanya.

Pasal 37

- (1) Setelah BAP ditandatangani, Pemeriksa atau Tim Pemeriksa paling lambat 7 hari kerja menyusun:
 - a. Laporan Hasil Pemeriksaan untuk hukuman Disiplin Sedang dan Berat.
 - b. Nota Hasil Pemeriksaan untuk hukuman Disiplin Ringan;
- (2) Laporan Hasil Pemeriksaan dan Nota Hasil Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilengkapi dengan berkas BAP dan bukti-bukti pendukung yang merupakan bahan untuk penjatuhan hukuman disiplin.

- (3) Bentuk Laporan Hasil Pemeriksaan Sedang dan Berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 13, 14 dan 15 dalam Lampiran III.
- (4) Bentuk Nota Hasil Pemeriksaan Disiplin Ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 16 dalam Lampiran III

Pasal 38

- (1) Untuk memperlancar pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman Disiplin Berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh Atasan Langsungnya sejak yang bersangkutan diperiksa sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
- (2) Kriteria pembebasan sementara dari jabatan adalah:
 - a. untuk dugaan pelanggaran disiplin berat;
 - b. apabila PNS yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas jabatan dapat menghambat pemeriksaan;
 - c. Ada kemungkinan mengulang dan/atau melanjutkan perbuatannya;
 - d. ada kemungkinan menghilangkan barang bukti; dan/atau
 - e. ada kemungkinan meresahkan PNS lain.
- (3) Keputusan pembebasan sementara dari jabatan diusulkan oleh Tim Pemeriksa kepada Walikota dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 17 dalam Lampiran III.
- (4) Selama PNS yang bersangkutan dibebaskan sementara dari jabatannya, diangkat Pejabat Pelaksana Harian (PLH) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- (5) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (6) Apabila Atasan Langsung dari PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada atau terjadi kekosongan, maka untuk pembebasan sementara dari jabatan dilakukan oleh Pejabat yang lebih tinggi atau secara berjenjang.

Bagian Keempat Penjatuhan Hukuman Disiplin Paragraf 1 Umum

Pasal 39

- (1) 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.
- (2) Untuk penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, proses administrasi terkait penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh BKPSDM Kota Bima.

- (3) Apabila tidak terdapat Pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan Pejabat yang lebih tinggi.
- (4) Dalam hal PNS yang akan dipekerjakan atau diperbantukan di lingkungannya akan dijatuhi hukuman disiplin yang bukan menjadi kewenangannya, Pimpinan Instansi atau Kepala Perwakilan mengusulkan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pejabat Pembina Kepegawaian instansi induknya disertai BAP.

Paragraf 2

Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 40

- (1) PyBM sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan PNS tersebut melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran tersebut.
- (2) Terhadap bentuk pelanggaran disiplin yang sama dapat dijatuhkan jenis hukuman disiplin yang berbeda, bila berdasarkan hasil pertimbangan terhadap faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berbeda.

Pasal 41

Pertimbangan dalam menentukan jenis hukuman disiplin yang akan dijatuhkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 yaitu:

- a. latar belakang perbuatannya, meliputi:
 1. terpaksa dilakukan atau tidak;
 2. disengaja atau tidak;
 3. direncanakan atau tidak;
 4. ada atau tidak keuntungan PNS yang bersangkutan dan/atau orang lain atas perbuatan tersebut.
- b. berat ringannya pelanggaran, meliputi:
 1. pernah dilakukan PNS yang bersangkutan atau tidak;
 2. bertentangan atau tidak dengan program Pemerintah;
 3. resistensi tinggi atau tidak terhadap PNS lain atau masyarakat;
- c. dampak pelanggaran terhadap Perangkat Daerah /Pemerintah Kota/ Pemerintah, meliputi:
 1. berdampak negatif terhadap Perangkat Daerah apabila perbuatan hanya menghalangi/ memperlambat tugas Perangkat Daerah yang tidak mempengaruhi tugas Pemerintah Kota dan tugas Pemerintah, misalnya menyembunyikan daftar hadir sehingga PNS lain tidak dapat mengisi daftar hadir;
 2. berdampak negatif terhadap Pemerintah Kota apabila perbuatan itu mengakibatkan keterlambatan pelaksanaan tugas Perangkat Daerah dan akibatnya mempengaruhi pelaksanaan tugas Pemerintah Kota sehingga merusak citra Pemerintah Kota;
 3. berdampak negatif terhadap Pemerintah apabila akibat perbuatan PNS yang bersangkutan merusak citra Pemerintah/PNS pada umumnya atau menghalangi program Pemerintah, misalnya korupsi dan narkoba.
- d. dampak jenis hukuman terhadap PNS yang bersangkutan, meliputi:
 1. apakah jenis tersebut akan memberikan efek jera atau tidak terhadap PNS yang bersangkutan;
 2. cepat atau tidak dampak kepada yang bersangkutan;

- e. kesesuaian dengan peraturan, yaitu apakah telah ditetapkan limitatif dalam peraturan atau tidak.
- f. kejujuran/penyesalan PNS yang bersangkutan, meliputi:
 1. apakah mempersulit atau tidak.
 2. apakah ada kemungkinan mengulangi perbuatan atau tidak;
 3. apakah perbuatan tersebut pernah dilakukan sebelumnya atau tidak;
 4. konduite yang bersangkutan sebelum adanya pelanggaran tersebut.

Pasal 42

- (1) 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.
- (2) PNS yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi hukuman disiplin dengan jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.
- (3) Ketentuan yang dimaksud pada ayat (2) tidak berlaku bagi pelanggaran disiplin tidak masuk kerja atau tidak menaati ketentuan jam kerja yang dilakukan dalam tahun yang berbeda.

Pasal 43

- (1) Terhadap PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan 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 Walikota atau Sekretaris Daerah, proses administrasi terkait penjatuhan hukuman disiplin dilakukan oleh BKPSDM Kota Bima.

Paragraf 3

Tata Cara Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 44

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa teguran lisan, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. Dalam keputusan hukuman disiplin berupa teguran lisan, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 18 dan 19 dalam Lampiran III;

Pasal 45

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa teguran tertulis, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa teguran tertulis, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 20 dan 21 dalam Lampiran III;

Pasal 46

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

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas secara tertulis, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 22 dan 23 dalam Lampiran III;
- c. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;

Pasal 47

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

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 24 dan 25 dalam Lampiran III;
- c. masa penundaan kenaikan gaji berkala bagi PNS yang dijatuhi hukuman dihitung selama 1 (satu) tahun penuh;
- d. kenaikan gaji berkala bagi PNS yang dijatuhi hukuman dapat diproses pada tahun anggaran berikutnya terhitung setelah masa berakhirnya hukuman dan telah memenuhi syarat kenaikan gaji berkala;

Pasal 48

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

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 26 dan 27 dalam Lampiran III;

- c. masa penundaan kenaikan pangkat bagi PNS yang dijatuhi hukuman ditetapkan berlaku untuk selama 1 (satu) tahun penuh, terhitung mulai tanggal kenaikan pangkat yang bersangkutan;
- d. kenaikan pangkat bagi PNS yang dijatuhi hukuman dapat dipertimbangkan pada periode kenaikan pangkat di tahun berikutnya terhitung setelah masa berakhirnya hukuman dan telah memenuhi syarat kenaikan pangkat;
- e. masa kerja selama masa berlakunya hukuman tidak dihitung untuk masa kenaikan pangkat berikutnya.

Pasal 49

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

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 28 dalam Lampiran III;
- c. masa penurunan kenaikan pangkat bagi PNS yang dijatuhi hukuman ditetapkan berlaku untuk selama 1 (satu) tahun penuh;
- d. penurunan pangkat bagi PNS disertai dengan perubahan hak-hak kepegawaiannya sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. 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;
- f. masa kerja selama masa berlakunya hukuman tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat;
- g. 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 dan telah memenuhi syarat kenaikan pangkat;

Pasal 50

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

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 29 dalam Lampiran III;
- c. 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;
- d. penurunan pangkat bagi PNS disertai dengan perubahan hak-hak kepegawaiannya sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan;

- e. 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;
- f. masa kerja selama masa berlakunya hukuman tidak dihitung sebagai masa kerja kenaikan pangkat;
- g. 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 dan telah memenuhi syarat kenaikan pangkat;

Pasal 51

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

- a. penjatuhan hukuman disiplin dilakukan dengan tetap melalui proses pemanggilan dan pemeriksaan, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 30 dalam Lampiran III;
- c. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi PNS yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan;
- d. Walikota 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;
- e. tunjangan jabatan yang lama dihentikan mulai bulan berikutnya sejak ditetapkannya keputusan hukuman disiplin;
- f. bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. 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;
- h. pengangkatan kembali dalam jabatan satu tingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada huruf g, dilakukan berdasarkan hasil evaluasi terhadap PNS yang bersangkutan selama dalam jabatan yang lebih rendah dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- i. 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. Walikota 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 52

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, 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 PyBM, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 31 dalam Lampiran III;
- c. selama dibebaskan dari jabatan, PNS yang bersangkutan masih tetap menerima penghasilan sebagai PNS kecuali tunjangan jabatan;
- d. 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;
- e. 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 53

Penjatuhan hukuman disiplin yang tidak dilakukan melalui proses dan/atau tidak dimuat dalam keputusan hukuman disiplin sebagaimana yang telah ditentukan dalam pasal 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, dan pasal 52 bukan merupakan hukuman disiplin.

Pasal 54

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, 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 PyBM sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;

- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 32 dalam Lampiran III;
- c. Hak-hak kepegawaian PNS yang diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 55

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, 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 PyBM, sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Walikota ini;
- b. dalam keputusan hukuman disiplin berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS, harus disebutkan pelanggaran disiplin yang dilakukan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 33 dalam Lampiran III;
- c. PNS yang diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS, tidak diberikan hak pensiun.

Bagian Kelima

Penyampaian dan Tembusan Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 56

- (1) Keputusan hukuman disiplin disampaikan secara tertutup oleh PyBM atau Pejabat yang ditunjuk kepada PNS yang bersangkutan.
- (2) PNS yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima keputusan hukuman disiplin dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 34 dalam Lampiran III.
- (3) Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
- (4) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya.
- (5) Pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pangkatnya tidak boleh lebih rendah dari PNS yang bersangkutan.

Pasal 57

- (1) Keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh Walikota harus ditembuskan kepada:
 - a. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
 - b. Sekretaris Daerah Kota Bima;
 - c. Inspektur Daerah Kota Bima;
 - d. Kepala BKPSDM Kota Bima;
 - e. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima;
 - f. Kepala Perangkat Daerah PNS bersangkutan;
 - g. Pejabat Pembuat Daftar Gaji; dan/atau
 - h. Pejabat lain yang dianggap perlu.

- (2) Keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh Sekretaris Daerah harus ditembuskan kepada:
 - a. Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
 - b. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
 - c. Inspektur Daerah Kota Bima;
 - d. Kepala BKPSDM Kota Bima;
 - e. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima;
 - f. Kepala Perangkat Daerah PNS bersangkutan;
 - g. Pejabat Pembuat Daftar Gaji; dan/atau
 - h. Pejabat lain yang dianggap perlu.
- (3) Keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh Pejabat Eselon II harus ditembuskan kepada:
 - a. Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
 - b. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
 - c. Sekretaris Daerah Kota Bima;
 - d. Inspektur Daerah Kota Bima;
 - e. Kepala BKPSDM Kota Bima;
 - f. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima;
 - g. Atasan Langsung PNS bersangkutan;
 - h. Pejabat Pembuat Daftar Gaji; dan/atau
 - i. Pejabat lain yang dianggap perlu.
- (4) Keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh Pejabat Eselon III harus ditembuskan kepada:
 - a. Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
 - b. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
 - c. Sekretaris Daerah Kota Bima;
 - d. Inspektur Daerah Kota Bima;
 - e. Kepala BKPSDM Kota Bima;
 - f. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima;
 - g. Pejabat Eselon II PNS yang bersangkutan;
 - h. Atasan Langsung PNS bersangkutan;
 - i. Pejabat Pembuat Daftar Gaji; dan/atau
 - j. Pejabat lain yang dianggap perlu.
- (5) Keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan oleh Pejabat Eselon IV harus ditembuskan kepada:
 - a. Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
 - b. Deputi Bidang Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta;
 - c. Sekretaris Daerah Kota Bima;
 - d. Inspektur Daerah Kota Bima;
 - e. Kepala BKPSDM Kota Bima;
 - f. Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bima;
 - g. Pejabat Eselon II PNS yang bersangkutan;
 - h. Pejabat Eselon III PNS yang bersangkutan ;
 - i. Pejabat Pembuat Daftar Gaji; dan/atau
 - j. Pejabat lain yang dianggap perlu.

BAB VI
UPAYA ADMINISTRATIF
Bagian Kesatu
Umum

Pasal 58

- (1) Upaya administratif terdiri dari Keberatan dan Banding Administratif.
- (2) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh PyBM kepada atasan PyBM.
- (3) Banding Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) 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 PyBM, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).

Bagian Kedua
Hukuman Disiplin yang Tidak Dapat Diajukan Upaya Administratif

Pasal 59

Hukuman disiplin yang tidak dapat diajukan upaya administratif adalah:

- (1) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, berupa jenis hukuman disiplin:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - d. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - e. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - f. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - g. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
 - h. pemindahan dalam rangka penurunan pangkat setingkat lebih rendah; dan
 - i. pembebasan dari jabatan
- (2) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh PyBM, berupa jenis hukuman disiplin:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;

Bagian Ketiga
Hukuman Disiplin yang Dapat Diajukan Upaya Administratif

Pasal 60

- (1) Banding administratif dapat diajukan oleh PNS terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, berupa:
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - b. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

- (2) Keberatan dapat diajukan oleh PNS terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Sekretaris Daerah, Pejabat Eselon II, Pejabat Eselon III, dan Pejabat Eselon IV/Pejabat yang setara, berupa:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Bagian Keempat
Tata Cara Pengajuan Upaya Keberatan

Pasal 61

- (1) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (2), diajukan secara tertulis kepada Atasan PyBM dengan memuat alasan keberatan, dan tembusannya disampaikan kepada PyBM dan Pejabat yang membidangi kepegawaian pada Perangkat Daerah tempat PNS yang bersangkutan bertugas.
- (2) Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender, terhitung sejak keputusan hukuman disiplin diterima PNS yang bersangkutan.
- (3) Bukti waktu pengajuan keberatan oleh PNS yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), adalah tanggal penerimaan surat yang dicatat oleh Perangkat Daerah tempat Atasan PyBM 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 Perangkat Daerah atau instansi lain sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 62

- (1) PyBM yang mendapatkan keberatan atas hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 ayat (1), harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan kepadanya.
- (2) Tanggapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan secara tertulis kepada Atasan PyBM dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PyBM tidak memberikan tanggapan atas keberatan, maka Atasan PyBM mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.

Pasal 63

- (1) Atasan PyBM 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.
- (2) Sebelum 21 (dua puluh satu) hari kerja, Pejabat pada BKPSDM Kota Bima yang membidangi penegakan disiplin pegawai berkoordinasi dengan Atasan PyBM tentang keberatan atas hukuman disiplin.
- (3) Untuk mendukung objektivitas dalam pengambilan keputusan, Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari Pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhkan hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.

Pasal 64

- (1) Berdasarkan keyakinan dan bukti-bukti yang ada, Atasan PyBM dapat mengambil keputusan:
 - a. memperkuat keputusan sebelumnya;
 - b. Memperingan keputusan sebelumnya;
 - c. memperberat keputusan sebelumnya; atau
 - d. membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh PyBM.
- (2) Penguatan, peringanan, pemberatan, atau pembatalan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Atasan PyBM.
- (3) Keputusan Atasan PyBM sebagaimana dimaksud pada ayat (2), bersifat final dan mengikat, yakni tidak dapat diajukan keberatan dan wajib dilaksanakan.
- (4) Keputusan Atasan PyBM sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 35 dalam Lampiran III.

Pasal 65

- (1) Apabila dalam waktu lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja Atasan PyBM tidak mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan, maka keputusan PyBM batal demi hukum.
- (2) Keputusan PyBM yang batal demi hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberitahukan oleh Pejabat yang membidangi disiplin kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah dan ditujukan kepada PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dengan tembusan disampaikan kepada :
 - a. Atasan PyBM;
 - b. PyBM;
 - c. Pejabat lain yang terkait.
- (3) Surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 36 dalam Lampiran III.

Pasal 66

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.

Bagian Kelima

Tata Cara Pengajuan Upaya Banding Administratif

Pasal 67

- (1) PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).
- (2) Mekanisme dan tata cara pengajuan banding administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 68

- (1) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) mengajukan banding administratif, 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 harus mengajukan permohonan izin kepada Walikota yang dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 37 dalam Lampiran III.
- (3) Penentuan dapat atau tidaknya PNS yang bersangkutan untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas menjadi kewenangan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dengan mempertimbangkan dampak pelanggaran disiplin yang dilakukannya terhadap lingkungan kerja yang ditetapkan dengan keputusan dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 38 dalam Lampiran III.
- (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 Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah membatalkan izin untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas bagi PNS tersebut kemudian diikuti dengan penghentian pembayaran gaji.
- (5) Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelegasikan kewenangan penandatanganan dan pembatalan izin untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kepada Sekretaris Daerah.
- (6) PNS yang mengajukan banding administratif tidak diberikan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan persetujuan untuk pindah ke Perangkat Daerah atau instansi lain sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 69

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), 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.

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

Bagian Kesatu Berlakunya Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 70

- (1) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, yaitu untuk jenis hukuman disiplin berupa:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis;
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis;
 - d. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - e. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - f. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - g. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;

- h. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah; dan
 - i. pembebasan dari jabatan;
mulai berlaku sejak tanggal keputusan ditetapkan.
- (2) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh PyBM, yaitu untuk jenis hukuman disiplin berupa:
- a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
mulai berlaku sejak tanggal keputusan ditetapkan.

Pasal 71

- (1) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Sekretaris Daerah, Pejabat Eselon II, III, dan Eselon IV/Pejabat yang Setara untuk jenis hukuman disiplin berupa:
- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
- (2) mulai berlaku pada hari ke 15 (lima belas) setelah keputusan hukuman disiplin diterima, apabila tidak diajukan keberatan.
- (3) Apabila terhadap hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diajukan keberatan, maka keputusan hukuman disiplin mulai berlaku sejak tanggal ditetapkannya keputusan atas keberatan.

Pasal 72

Apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada waktu penyampaian keputusan disiplin, maka hukuman disiplin mulai berlaku pada hari ke 15 (lima belas) sejak tanggal yang ditentukan untuk penyampaian keputusan hukuman disiplin .

Bagian Kedua

Hapusnya Kewajiban Menjalani Hukuman Disiplin dan Hak Kepegawaian

Pasal 73

- (1) PNS yang mencapai batas usia pensiun atau meninggal dunia pada saat sedang menjalani hukuman disiplin berupa :
- a. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - b. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. 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.

Bagian Ketiga
Hak-Hak Kepegawaian

Pasal 74

- (1) Kepada PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagai PNS 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.

BAB VIII
PENDOKUMENTASIAN HUKUMAN DISIPLIN

Pasal 75

- (1) Keputusan hukuman disiplin wajib didokumentasikan oleh Pejabat yang membidangi kepegawaian pada Perangkat Daerah tempat PNS bersangkutan bertugas, dan/atau oleh Pejabat BKPSDM Kota Bima yang membidangi penegakan disiplin pegawai.
- (2) Setiap jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan dicatat dalam kartu hukuman disiplin PNS, dan dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 39 dalam Lampiran III.
- (3) Apabila PNS yang bersangkutan pindah ke Perangkat Daerah 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.

BAB IX
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 76

Setiap Perangkat Daerah wajib melaporkan:

- (1) Laporan Kehadiran Pegawai Bulanan kepada BKPSDM Kota Bima dengan tembusan Inspektorat Kota Bima paling lambat pada tanggal 5 di bulan berikutnya;
- (2) Bagi Kepala Perangkat Daerah yang tidak menyampaikan Laporan Kehadiran Pegawai Bulanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala BKPSDM Kota Bima berwenang menyiapkan konsep Surat Peringatan yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah.
- (3) Format Laporan Kehadiran Pegawai Bulanan dan Surat Peringatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) secara teknis diatur lebih lanjut oleh Sekretaris Daerah.

Pasal 77

- (1) Berdasarkan Laporan Kehadiran Pegawai Bulanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 ayat (1), Kepala BKPSDM Kota Bima berwenang menyiapkan konsep Surat Peringatan dan/atau Surat Perintah Untuk Melakukan Pemeriksaan yang ditandatangani oleh Sekretaris Daerah bagi Kepala Perangkat Daerah dan/atau PyBM pada Perangkat Daerah/Bagian/Kecamatan yang tidak memproses penjatuhan hukuman disiplin kepada PNS yang tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah lebih dari 4 (empat) hari kerja sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja;
- (2) Bentuk Surat Peringatan dan Surat Perintah Untuk Melakukan Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sebagaimana contoh yang tercantum pada Format 40 dan 41 dalam Lampiran III.

BAB X KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 78

- (1) PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin :
 - a. tidak dapat disetujui untuk pindah instansi; dan
 - b. tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya.
- (2) PNS yang sedang mengajukan upaya administratif tidak diberikan:
 - a. kenaikan pangkat;
 - b. kenaikan gaji berkala; dan/atau
 - c. tidak dapat disetujui untuk pindah instansi sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (3) PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin dan melakukan pelanggaran disiplin, dijatuhi hukuman disiplin.
- (4) Calon PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau 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.

Pasal 79

- (1) Apabila PNS masih menjalani hukuman disiplin karena melanggar kewajiban masuk kerja dan tidak menaati ketentuan jam kerja dan melakukan pelanggaran tidak masuk kerja lagi, maka kepada PNS yang bersangkutan dijatuhi hukuman yang lebih berat walau masih dalam menjalani masa hukuman disiplin;
- (2) Dengan dijatuhi hukuman disiplin yang lebih berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka sisa hukuman yang harus dijalani dianggap selesai dan berlanjut dengan hukum disiplin yang ditetapkan.
- (3) Dalam hal PNS yang sebelumnya dijatuhi hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun dan baru menjalani sebagian dari masa hukuman, apabila PNS yang bersangkutan kemudian dijatuhi hukuman disiplin penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun, maka PNS yang bersangkutan hanya menjalani masa hukuman selama 3 (tiga) tahun ke depan.

- (4) Khusus pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS terhadap pelanggaran disiplin tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja selama 36 (tiga puluh enam) hari atau lebih, didasarkan atas pertimbangan yang obyektif dari Walikota.

BAB XI
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 80

Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, PNS yang melanggar ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990, dijatuhi hukuman salah satu jenis hukuman disiplin tingkat berat berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

BAB XV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 81

Segala ketentuan yang telah ada sebelum berlakunya peraturan ini, sepanjang tidak bertentangan dengan Peraturan Walikota ini dinyatakan tetap berlaku.


Pasal 82

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal 9 Juli 2018

WALIKOTA BIMA,


M. QURAI H. ABIDIN

Diundangkan di Kota Bima
pada tanggal 9 Juli 2018

SEKRETARIS DAERAH KOTA BIMA,


MUKHTAR

BERITA DAERAH KOTA BIMA TAHUN 2018 NOMOR.....⁴¹³

LAMPIRAN I
 PERATURAN WALIKOTA BIMA
 NOMOR 16 TAHUN 2018
 TENTANG
 PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN
 PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI
 SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA
 BIMA

MATRIKS TENTANG KEWAJIBAN DAN LARANGAN BAGI PNS
 DIKAITKAN DENGAN TINGKAT HUKUMAN DISIPLIN

I. KEWAJIBAN

NO	KEWAJIBAN	TINGKAT HUKUMAN JENIS PELANGGARAN			KET
		RINGAN	SEDANG	BERAT	
1	mengucapkan sumpah/janji PNS;	-	Mengucapkan sumpah/ janji PNS tanpa alasan yang sah	-	-
2	mengucapkan sumpah/janji jabatan;	-	Mengucapkan sumpah/ janji jabatan 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;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
4	menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
5	melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
6	menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-

NO	KEWAJIBAN	TINGKAT HUKUMAN JENIS PELANGGARAN			KET
		RINGAN	SEDANG	BERAT	
7	mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
8	memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
9	bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau 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;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
11	masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;	<ul style="list-style-type: none"> • 5 hari kerja (teguran lisan) • 6-10 hari kerja (teguran tertulis) • 11-15 hari kerja (pernyataan tidak puas secara tertulis) 	<ul style="list-style-type: none"> • 16-20 hari kerja (penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun) • 21-25 hari kerja (penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun) • 26-30 hari kerja (penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun) 	<ul style="list-style-type: none"> • 31-35 hari kerja (penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun) • 36-40 hari kerja (pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jab. struk atau fungsi tertentu) • 41-45 hari kerja (pembebasan dari jabatan bagi PNS yg menduduki jab. struk atau fungsi tertentu) • 46 hari kerja atau lebih (pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS) 	Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7½ jam dihitung 1 (satu) hari kerja

NO	KEWAJIBAN	TINGKAT HUKUMAN JENIS PELANGGARAN			KET
		RINGAN	SEDANG	BERAT	
12	mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;	-	Pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% s/d 50%	Pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25%	-
13	menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
14	memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;	Pelayanan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan	Pelayanan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan	Pelayanan tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan	-
15	membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;	Tidak sengaja tidak membimbing bawahan	Sengaja tidak membimbing bawahan	-	-
16	memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan	Tidak sengaja tidak memberi kesempatan	Sengaja tidak memberi kesempatan	-	-
17	menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-

II. LARANGAN

NO	LARANGAN	TINGKAT HUKUMAN JENIS PELANGGARAN			KET
		RINGAN	SEDANG	BERAT	
1	menyalahgunakan wewenang;	-	-	menyalahgunakan wewenang;	-
2	menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;	-	-	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;	-	-	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;	-	-	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;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
6	melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	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;	-	-	memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;	-

NO	LARANGAN	TINGKAT HUKUMAN JENIS PELANGGARAN			KET
		RINGAN	SEDANG	BERAT	
8	menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;	-	-	menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;	-
9	bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;	Pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja	Pelanggaran dilakukan dengan sengaja		-
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;	Tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan	Tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan	Tidak sesuai dengan ketentuan perundang-undangan	-
11	menghalangi berjalannya tugas kedinasan;	Pelanggaran berdampak negatif pada perangkat daerah bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	-
12	memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara : a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye; b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.	-	<ul style="list-style-type: none"> Ikut serta sebagai pelaksana kampanye Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; dan/atau sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain. 	Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara	-

NO	LARANGAN	TINGKAT HUKUMAN JENIS PELANGGARAN			KET
		RINGAN	SEDANG	BERAT	
13	<p>memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:</p> <p>a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau</p> <p>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.</p>	-	<p>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.</p>	<p>Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye</p>	-
14	<p>memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan</p>	-	<p>Memberikan surat dukungan disertai foto kopi KTP atau Surat Keterangan Tanda Penduduk</p>	-	-

NO	LARANGAN	TINGKAT HUKUMAN JENIS PELANGGARAN			KET
		RINGAN	SEDANG	BERAT	
15	<p>memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:</p> <p>a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;</p> <p>b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;</p> <p>c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau</p> <p>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.</p>	-	<ul style="list-style-type: none"> • Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; dan/ atau • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye; • Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan dan/atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; 	-

WALIKOTA BIMA,



M. QURAI H. ABIDIN

No	Pejabat	Terhukum	Jenis Hukuman Disiplin											
			Ringan			Sedang			Berat					
			a	b	c	a	b	c	a	b	c	d	e	
		8	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN III/c dan III/d	-	-	-	√	√	√	√	-	-	-	-
		D	PNS DIPEKERJAKAN KE LUAR INSTANSI INDUKNYA											
		1	ESELON II, ESELON III, ESELON IV, dan ESELON V	-	-	-	√	√	√	√	-	-	√	√
		2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG UTAMA ke bawah	-	-	-	√	√	√	√	-	-	√	√
		3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN IV/e, IV/d, IV/c, IV/b, IV/a, III/d, III/c, III/b, III/a, II/d, II/c, II/b, II/a, I/d, I/c, I/b, dan I/a	-	-	-	√	√	√	√	-	-	√	√
		E	PNS DIPERBANTUKAN KE LUAR INSTANSI INDUKNYA											
		1	ESELON II, ESELON III, ESELON IV, dan ESELON V	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√
		2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG UTAMA ke bawah	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√
		3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN IV/e, IV/d, IV/c, IV/b, IV/a, III/d, III/c, III/b, III/a, II/d, II/c, II/b, II/a, I/d, I/c, I/b, dan I/a	-	-	-	-	-	-	-	-	-	√	√
		F	PNS DIPEKERJAKAN ATAU DIPERBANTUKAN PADA PERWAKILAN REPUBLIK INDONESIA DI LUAR NEGERI	-	-	-	√	√	√	√	-	-	√	√
G	PNS DIPEKERJAKAN ATAU DIPERBANTUKAN PADA NEGARA LAIN ATAU BADAN INTERNASIONAL	√	√	√	√	√	√	√	-	-	√	√		
2	SEKRETARIS DAERAH KOTA BIMA	A	PNS DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA											
		1	ESELON II	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	
		2	ESELON III	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	
		3	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG MUDA dan PENYELIA	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	
		4	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN III/c, dan III/d	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	
		5	ESELON IV	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-	
		6	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG PERTAMA dan PELAKSANA LANJUTAN	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-	
		7	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN III/b, III/a, II/d dan II/c	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-	
		B	PNS DIPEKERJAKAN ATAU DIPERBANTUKAN DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA											
		1	ESELON III	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	
		2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG MUDA dan PENYELIA	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	
		3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN III/c, dan III/d	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-	
		C	PNS DIPERBANTUKAN DI LINGKUP PEMERINTAH KOTA BIMA											
		1	ESELON IV	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-	
2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG PERTAMA dan PELAKSANA LANJUTAN	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-			
3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN II/c, II/d, III/a, III/b,	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-			

No	Pejabat	Terhukum	Jenis Hukuman Disiplin										
			Ringan			Sedang			Berat				
			a	b	c	a	b	c	a	b	c	d	e
3	ESELON II	A	PNS DAERAH PEMERINTAH KOTA BIMA DI LINGKUP PERANGKAT DAERAH										
		1	ESELON III	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG MUDA dan PENYELIA	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN III/c, dan III/d	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		4	ESELON IV	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-
		5	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG PERTAMA dan PELAKSANA LANJUTAN	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-
		6	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN II/c, II/d, III/a, III/b,	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-
		B	PNS DIPEKERJAKAN ATAU DIPERBANTUKAN DI LINGKUP PERANGKAT DAERAH										
		1	ESELON III	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG MUDA dan PENYELIA	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN III/c, dan III/d	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		C	PNS DIPERBANTUKAN DI LINGKUP PERANGKAT DAERAH										
		1	ESELON IV	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-
		2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG PERTAMA dan PELAKSANA LANJUTAN	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-
3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN II/c, II/d, III/a, III/b,	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-		
4	ESELON III	A	PNS DAERAH PEMERINTAH KOTA BIMA DI LINGKUP UNIT KERJA ESELON III										
		1	ESELON IV	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG PERTAMA dan PELAKSANA LANJUTAN	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN II/c, II/d, III/a dan III/b,	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		4	ESELON V	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-
		5	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG PELAKSANA dan PELAKSANA PEMULA	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-
		6	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN II/a dan II/b,	-	-	-	√	√	-	-	-	-	-
		B	PNS DIPEKERJAKAN ATAU DIPERBANTUKAN DI LINGKUP UNIT KERJA ESELON III										
		1	ESELON IV	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
		2	FUNGSIONAL TERTENTU JENJANG PERTAMA dan PELAKSANA LANJUTAN	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
3	FUNGSIONAL UMUM GOLONGAN II/c, II/d, III/a dan III/b,	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-		

Keterangan:

1. Jenis Hukuman Disiplin		
Ringan	Sedang	Berat
a teguran lisan;	a penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;	a penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
b teguran tertulis; dan	b penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan	b pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
c pernyataan tidak puas secara tertulis.	c penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.	c pembebasan dari jabatan;
		d pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
		e pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

WALIKOTA BIMA,



M. QURAIH H. ABIDIN

LAMPIRAN III
PERATURAN WALIKOTA BIMA
NOMOR 16 TAHUN 2018
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN
PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BIMA

FORMAT NASKAH DINAS YANG DIGUNAKAN
DALAM PEMANGGILAN, PEMERIKSAAN, PENJATUHAN, DAN
PENYAMPAIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

FORMAT 1

CONTOH SURAT PERINTAH UNTUK MELAKUKAN PEMERIKSAAN

(Untuk Disiplin Ringan yang Kewenangan Pemeriksaan berada pada Walikota sebagai Atasan Langsung)

(Disiapkan oleh BKPSDM dan/atau Inspektorat)



WALIKOTA BIMA

RAHASIA

SURAT PERINTAH PEMERIKSAAN

Nomor

1. Diperintahkan kepada :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

untuk melakukan pemeriksaan terhadap :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

karena yang bersangkutan diduga melanggar disiplin sesuai ketentuan pasal
Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS *)

- Laporan pelaksanaan tugas disampaikan kepada Walikota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pelaksanaan tugas.
- Demikian agar Surat Perintah ini dilaksanakan sebaik – baiknya.

Kota Bima,
WALIKOTA BIMA,

ttd

M. QURAI S H. ABIDIN

Tembusan:

Yth. 1.;
2.;

*) Tulislah pasal pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh PNS yang bersangkutan

FORMAT 2
CONTOH USULAN PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA
(Untuk Disiplin Sedang dan Berat)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

NOTA DINAS

Nomor

Yth : Walikota Bima/ Sekretaris Daerah/Kepala Dinas/Badan/Bagian*)
Dari :
Hal : Usulan Pembentukan Tim Pemeriksa
Tanggal :
Lampiran : 1 (satu) berkas

Dengan ini dilaporkan, bahwa berdasarkan informasi awal dari Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Bulan.....**) (terlampir), Sdr. NIP.....Pangkat.....Golongan.....pelaksana pada Dinas/Badan/Bagian/Camat..... diduga tidak masuk hari kerja tanpa alasan sah selama hari kerja **).

Berdasarkan Pasal Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, terhadap dugaan pelanggaran tersebut ancamannya berupa hukuman disiplin sedang/berat **).

Sesuai dengan Pasal 29 Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Penegakan Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bima, terhadap pelanggaran disiplin yang ancamannya berupa jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat dibentuk Tim Pemeriksa.

Sehubungan dengan hal tersebut, mohon perkenan Bapak untuk membentuk Tim Pemeriksa untuk mengetahui apakah PNS yang bersangkutan benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin, faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan terjadinya pelanggaran disiplin dan dampak/akibat dari pelanggaran disiplin yang dilakukan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak diucapkan terima kasih.

Atasan Langsung,

(Nama Lengkap)

Pangkat

NIP.

Tembusan :

Yth. 1.;
2.

*) Pilih tujuan Nota Dinas sesuai Pasal 29 Perwali Nomor ... Tahun 2018.

**) Tulis data awal dugaan pelanggaran

FORMAT 3

CONTOH PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA OLEH WALIKOTA

(Untuk Disiplin Sedang/Berat, Disiapkan oleh BKPSDM dan/atau Inspektorat)



WALIKOTA BIMA

RAHASIA

PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA

Nomor.....

1. Berdasarkan Usulan Pembentukan Tim Pemeriksa dari Atasan Langsung Nomor, diduga terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr.NIP..... pangkat Jabatan maka perlu dilakukan pemeriksaan.
2. Mengingat ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin sedang atau berat*), maka perlu membentuk tim pemeriksa yang terdiri dari :
 - a. Ketua merangkap Anggota (dari Inspektorat Kota Bima)
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
 - b. Sekretaris merangkap Anggota (dari BKPSDM Kota Bima)
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
 - c. Anggota (Atasan langsung dan dapat ditambah dengan Pejabat lain yang ditunjuk)
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
3. Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Raba – Bima,
WALIKOTA BIMA,

ttd

M. QURAIH H. ABIDIN

Tembusan:

1. Untuk yang bersangkutan.

*) *Pilih yang sesuai.*

FORMAT 4

CONTOH PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA OLEH KEPALA PERANGKAT DAERAH
(Untuk Disiplin Sedang)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA

Nomor

1. Berdasarkan Usulan Pembentukan Tim Pemeriksa dari Atasan Langsung Nomor, diduga terjadi pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr..... NIP.pangkat jabatan maka perlu dilakukan pemeriksaan.
2. Mengingat ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin sedang, maka perlu membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari :
 - a. Ketua merangkap Anggota (Atasan langsung)

Nama	:
NIP	:
Pangkat	:
Jabatan	:
 - b. Sekretaris merangkap Anggota (dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bima)

Nama	:
NIP	:
Pangkat	:
Jabatan	:
 - c. Anggota (dari Inspektorat Kota Bima dan dapat ditambah dengan Pejabat lain yang ditunjuk)

Nama	:
NIP	:
Pangkat	:
Jabatan	:
3. Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Kota Bima,
KEPALA PERANGKAT DAERAH,

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP.

Tembusan:

1. Walikota Bima
2.

*) *Pilih yang sesuai.*

FORMAT 5
CONTOH SURAT PANGGILAN OLEH PEMERIKSA YANG DIPERINTAHKAN
OLEH WALIKOTA
(Disiplin Ringan)



PEMERINTAH KOTA BIMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Soekarno - Hatta No. 10 Raba Bima Kode Pos 84113 Telp./Faks. (0374) 646631
email : bkdkotabima@yahoo.com website : bkd.bimakota.go.id

RAHASIA

SURAT PANGGILAN I

Nomor

1. Berdasarkan Surat Perintah untuk Melakukan Pemeriksaan dari Walikota Bima Nomor tanggal, bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

untuk menghadap kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

(Pejabat Pemeriksa pada Inspektorat Kota Bima)

pada
Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

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

2. Demikian untuk dilaksanakan.

Kota Bima,
Ketua Tim Pemeriksa,

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP.

Tembusan:

1. Walikota Bima
2.

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

FORMAT 6
CONTOH SURAT PANGGILAN I OLEH ATASAN LANGSUNG
(PEJABAT ESELON II, III, IV DAN V Untuk Disiplin Ringan)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

SURAT PANGGILAN I
Nomor

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

untuk menghadap kepada Atasan Langsung:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

pada

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

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

2. Demikian untuk dilaksanakan.

Kota Bima,
Atasan Langsung,

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP.

Tembusan:

1. Walikota Bima
2.

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

FORMAT 7

SURAT PANGGILAN II OLEH TIM PEMERIKSA (Disiplin Sedang dan Berat)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

SURAT PANGGILAN II

Nomor

1. Berdasarkan penetapan Walikota Bima/Sekretaris Daerah Kota Bima/Kepala Dinas/ Badan/Bagian/Camat*) tentang Pembentukan Tim Pemeriksa Nomor tanggal, bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

untuk menghadap Tim Pemeriksa:

a. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

b. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

c. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

pada

Hari : (paling lambat 7 hari kerja sejak panggilan pertama)
Tanggal :
Jam :
Tempat :

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

2. Apabila pada panggilan kedua sebagaimana dimaksud pada hari, tanggal, jam dan tempat tersebut di atas Saudara tidak hadir, maka Tim akan memproses dugaan pelanggaran disiplin berdasarkan bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
3. Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya

Kota Bima,
Ketua Tim Pemeriksa,

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP.

Tembusan:

1. Walikota Bima
2.

*) *Pilih yang sesuai.*

FORMAT 8
BERITA ACARA PENOLAKAN PEMBERIAN KETERANGAN



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA
BERITA ACARA PENOLAKAN PEMBERIAN KETERANGAN

Nomor

Pada hari ini tanggal*) bulan *) tahun*) bertempat di mulai pukul*) sampai dengan pukul*) waktu Indonesia tengah kami :

1. Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
2. Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
3. dst.

dalam melaksanakan tugas pemeriksaan berdasarkan wewenang yang ada pada kami/ Surat Perintah**), telah melakukan pemeriksaan terhadap:

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

untuk memperoleh keterangan.....***) , namun yang bersangkutan menolak untuk memberikan keterangan, dengan alasan:

.....

.....

Demikian Berita Acara Penolakan Pemberian Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya atas kekuatan sumpah jabatan, kemudian ditutup dan ditandatangani di pada tanggal

YANG MENOLAK MEMBERIKAN KETERANGAN

.....
Pangkat
NIP.

TIM PEMERIKSA,

KETUA,

SEKRETARIS

.....
Pangkat
NIP.

.....
Pangkat
NIP.

ANGGOTA

.....
Pangkat
NIP.

.....
Pangkat
NIP.

*) Ditulis dengan huruf
**) Coret yang tidak perlu.
***) Diisi perihal pengambilan keterangan yang dilakukan

FORMAT 9
CONTOH BERITA ACARA PEMERIKSAAN
(Disiplin Ringan)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

BERITA ACARA PEMERIKSAAN

Nomor :

Pada hari ini tanggal*) bulan *) tahun*) bertempat di mulai pukul*) sampai dengan pukul*) waktu Indonesia tengah kami :

1. Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
2. Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
3. dst.

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

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

Yang selanjutnya disebut sebagai "TERPERIKSA" -----

yang bersangkutan diperiksa/dimintai keterangan **) sehubungan dengan dugaan pelanggaran terhadap ketentuan pasal angka huruf**) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh Pemeriksa, yang bersangkutan memberikan jawaban-jawaban sebagai berikut:

1. Pertanyaan : Apakah Saudara dalam keadaan sehat pada hari ini ?
Jawaban :
2. Pertanyaan : Apakah Saudara mengerti atau mengetahui maksud dan tujuan Saudara diperiksa/dimintai keterangan?
Jawaban :
3. Pertanyaan : Apakah Saudara bersedia menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dengan jawaban benar dan sejujurnya??
Jawaban :
4. Pertanyaan : Sejak kapan Saudara bertugas di?
Jawaban :
5. Pertanyaan : Berdasarkan Rekapitulasi Daftar Hadir bulan, Saudara melakukan pelanggaran ketentuan disiplin kerja berupa tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja, yaitu pada tanggalsampai dengan
Berikan penjelasan Saudara.
Jawaban :

6. Pertanyaan : Mengapa Saudara melakukan pelanggaran disiplin berupa tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja, yaitu pada tanggalsampai dengan.....?
- Jawaban :
7. Pertanyaan : Selama kurun waktu tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, Saudara berada dimana dan apa yang Saudara lakukan?
- Jawaban :
8. Pertanyaan : Apakah selama Saudara meninggalkan tugas pernah melapor atau memberitahukan kepada Atasan atau pegawai lain?
- Jawaban :
9. Pertanyaan : Mengapa Saudara tidak pernah melapor atau memberitahukan kepada Atasan atau pegawai lain?
- Jawaban :
10. Pertanyaan : Dengan tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja tersebut, berarti Saudara telah melanggar ketentuan Pasal 8 angka 9 huruf a PP Nomor 53 Tahun 2010, yaitu kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. Bagaimana tanggapan Saudara?
- Jawaban :
11. Pertanyaan : Apakah Saudara mengerti dan menyadari akibat perbuatan Saudara berupa tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah tersebut, Saudara dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS?
- Jawaban :
12. Pertanyaan : Saudara telah mengetahui akibat atas perbuatan Saudara tersebut, mengapa Saudara melakukannya?
- Jawaban :
13. Pertanyaan : Apa yang mendorong Saudara bertugas kembali?
- Jawaban :
14. Pertanyaan : dst.
- Jawaban :
15. Pertanyaan : Apakah Saudara menyesali semua perbuatan yang telah melanggar disiplin PNS tersebut?
- Jawaban :
16. Pertanyaan : Apakah mulai saat ini dan seterusnya Saudara bersedia dan berjanji akan masuk kantor dan melaksanakan tugas sesuai ketentuan yang berlaku sebagaimana mestinya?
16. Jawaban :
17. Pertanyaan : Apakah Saudara pernah menerima Peringatan Tertulis dan/atau dijatuhi hukuman disiplin sebelumnya?
- Jawaban :
18. Pertanyaan : Bersediakah Saudara untuk tidak mengulangi perbuatan tersebut?
- Jawaban :
19. Pertanyaan : Apabila di kemudian hari ternyata Saudara mengulangi perbuatan tidak masuk bekerja tanpa alasan yang sah, maka Saudara akan dikenakan hukuman disiplin lebih berat sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Berikan tanggapan Saudara?
- Jawaban :
20. Pertanyaan : Terhadap jawaban Saudara yang melibatkan orang lain, apakah Saudara bersedia dikonfrontir atas kebenarannya dengan pihak lain tersebut?
- Jawaban :
21. Pertanyaan : Apakah Saudara bersedia apabila sewaktu-waktu dipanggil kembali sehubungan dengan permasalahan ini?
- Jawaban :
22. Pertanyaan : Apakah ada hal-hal lain yang ingin Saudara sampaikan pada kesempatan ini?
- Jawaban :

23.Pertanyaaan : Apakah Saudara dalam memberikan keterangan ini merasa ditekan/dipaksa?

Jawaban :

24.Pertanyaaan : Apakah Saudara bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan ini?

Jawaban :

Setelah Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat, kemudian dibacakan kembali kepada yang bersangkutan, dan yang bersangkutan menyatakan setuju dan membenarkan semua keterangan yang telah diberikan tersebut di atas, untuk menguatkannya membubuhkan tanda tangannya di bawah ini:

KETERANGAN/CATATAN

TERPERIKSA/SAKSI*)

.....
Pangkat
NIP.

Demikian Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat dengan sebenarnya atas kekuatan sumpah jabatan, ditandatangani pada hari *) tanggal *) pukul *) -----

KETUA,

TIM PEMERIKSA,

SEKRETARIS

.....
Pangkat
NIP.

.....
Pangkat
NIP.

ANGGOTA

.....
Pangkat
NIP.

.....
Pangkat
NIP.

*) *Ditulis dengan huruf*
**) *Coret yang tidak perlu.*
***) *Diisi pelanggaran disiplin yang dilakukan*

FORMAT 10
CONTOH BERITA ACARA PEMERIKSAAN OLEH TIM PEMERIKSA
(Disiplin Sedang dan Berat)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA
BERITA ACARA PEMERIKSAAN
Nomor :

Pada hari ini tanggal*) bulan *) tahun*) bertempat di mulai pukul*) sampai dengan pukul*) waktu Indonesia Tengah kami :

1. Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
2. Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
3. dst.

berdasarkan Keputusan Pembentukan Tim Pemeriksa Nomor tanggal telah melakukan pemeriksaan terhadap :

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

Yang selanjutnya disebut sebagai "TERPERIKSA" -----

yang bersangkutan diperiksa/dimintai keterangan *) sehubungan dengan dugaan pelanggaran terhadap ketentuan pasal angka huruf**) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh Pemeriksa, yang bersangkutan memberikan jawaban-jawaban sebagai berikut:

1. Pertanyaan : Apakah Saudara dalam keadaan sehat jasmani dan rohani?
Jawaban :
2. Pertanyaan : Apakah Saudara mengerti atau mengetahui maksud dan tujuan Saudara diperiksa/dimintai keterangan?
Jawaban :
3. Pertanyaan : Apakah Saudara bersedia menjawab semua pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan dengan jawaban benar dan sejujurnya??
Jawaban :
4. Pertanyaan : Sejak kapan Saudara bertugas di?
Jawaban :
5. Pertanyaan : Berdasarkan Rekapitulasi Daftar Hadir bulan, Saudara melakukan pelanggaran ketentuan disiplin kerja berupa tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 32 (tiga puluh dua) hari kerja, yaitu pada:
a. tanggalsampai dengan
b. tanggalsampai dengan
c. dst.
Berikan penjelasan Saudara.
Jawaban :

6. Pertanyaan : Berdasarkan data yang ada, Saudara pernah dikenakan penjatuhan hukum disiplin sebelumnya, yaitu:
- Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Lisan dengan Keputusan Nomor
 - Hukuman Disiplin Ringan berupa Teguran Tertulis dengan Keputusan Nomor
 - Hukuman Disiplin Ringan berupa Pernyataan Tidak Puas dengan Keputusan Nomor
 - Hukuman Disiplin Sedang berupa Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) tahun dengan Keputusan Nomor
 - Hukuman Disiplin Sedang berupa Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) tahun dengan Keputusan Nomor
 - Hukuman Disiplin Sedang berupa Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) tahun dengan Keputusan Nomor

Apakah benar Saudara telah dikenakan hukuman disiplin sebagaimana tersebut pada huruf a dan f di atas?

Jawaban :

7. Pertanyaan : Berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan sebelumnya yaitu
- BAP Nomor
 - BAP Nomor
 - dst

Saudara berjanji tidak mengulangi perbuatan Saudara untuk tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah. Mengapa Saudara langgar janji-janji Saudara tersebut?

Jawaban :

8. Pertanyaan : Berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada pertanyaan angka 7, Saudara menyatakan menyesali perbuatan yang Saudara lakukan. Apakah perbuatan yang kembali Saudara lakukan ini merupakan bentuk penyesalan?

Jawaban :

9. Pertanyaan : Apakah Saudara mengerti dan menyadari akibat perbuatan Saudara berupa tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah tersebut, Saudara dijatuhi hukuman disiplin sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS?

Jawaban :

10. Pertanyaan : Terhadap jawaban Saudara yang melibatkan orang lain, apakah Saudara bersedia dikonfrontir atas kebenarannya dengan pihak lain tersebut?

Jawaban :

11. Pertanyaan : Apakah Saudara bersedia apabila sewaktu-waktu dipanggil kembali sehubungan dengan permasalahan ini?

Jawaban :

12. Pertanyaan : Apakah ada hal-hal lain yang ingin Saudara sampaikan pada kesempatan ini?

Jawaban :

13. Pertanyaan : Apakah Saudara dalam memberikan keterangan ini merasa ditekan/dipaksa?

Jawaban :

14. Pertanyaan : Apakah Saudara bersedia menandatangani Berita Acara Pemeriksaan ini?

Jawaban :

Setelah Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat, kemudian dibacakan kembali kepada yang bersangkutan, dan yang bersangkutan menyatakan setuju dan membenarkan semua keterangan yang telah diberikan tersebut di atas, untuk menguatkannya membubuhkan tanda tangannya di bawah ini:

KETERANGAN/CATATAN

TERPERIKSA/SAKSI*)

.....
Pangkat
NIP.

Demikian Berita Acara Pemeriksaan ini dibuat dengan sebenarnya atas kekuatan sumpah jabatan, ditandatangani pada hari *) tanggal *) pukul *) -----

KETUA,

TIM PEMERIKSA,

SEKRETARIS

.....
Pangkat
NIP.

.....
Pangkat
NIP.

ANGGOTA

.....
Pangkat
NIP.

.....
Pangkat
NIP.

- *) *Ditulis dengan huruf*
- ***) *Coret yang tidak perlu.*
- ***) *Diisi pelanggaran disiplin yang dilakukan*



**PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH**

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

NOTA DINAS RAHASIA
NOMOR

Yth : Walikota Bima/Sekretaris Daerah/Kepala Dinas/Badan/Bagian **)
Dari :
Hal : Laporan Kewenangan Penjatuhan Hukuman Disiplin
Tanggal :
Lampiran : 1 (satu) berkas

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

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Berdasarkan hasil pemeriksaan, yang bersangkutan terbukti secara akumulatif tidak masuk kerja selama ... (dalam huruf) hari kerja terhitung dari tanggal s.d. tanggal

Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, maka kepada Sdr. diusulnkan dijatuhi hukuman disiplin ringan berupa dan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan..... **).

Sehubungan dengan hal tersebut, berikut disampaikan Nota Hasil Pemeriksaan, Berita Acara Pemeriksaan, dan dokumen pendukungnya untuk digunakan sebagai bahan untuk proses penjatuhan hukuman disiplin.

Demikian disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang Melaporkan (Atasan Langsung),

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP.

Tembusan :

Yth. 1.;
2.

*) Coret yang tidak perlu.

**) Tulislah jenis hukuman disiplin yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan

***) Tulis sesuai dengan Pejabat yang berwenang menghukum

FORMAT 12

CONTOH LAPORAN KEWENANGAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
(Terperiksa Tidak Hadir Dalam Pemeriksaan)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

NOTA DINAS RAHASIA
NOMOR

Yth : Walikota Bima/Sekretaris Daerah/Kepala Dinas/Badan/Bagian/Camat **)
Dari : (Yang melaporkan)
Hal : Laporan Kewenangan Penjatuhan Hukuman Disiplin
Tanggal :
Lampiran : 1 (satu) berkas

Dengan ini dilaporkan, yang tersebut dibawah ini:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Bahwa berdasarkan laporan bulanan kehadiran Pegawai, Rekapitulasi Daftar Hadir bulan *), Sdr. tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama(dalam huruf) kerja terhitung dari tanggal s.d. tanggal.

Sesuai dengan Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, Sdr. telah dipanggil secara tertulis untuk dilakukan pemeriksaan, yaitu:

1. Panggilan I, melalui Surat Panggilan Nomor tanggal untuk hadir dalam pemeriksaan tanggal, namun pada tanggal tersebut, Sdr. tidak hadir tanpa keterangan.
2. Panggilan II, melalui Surat Panggilan Nomor tanggal untuk hadir dalam pemeriksaan tanggal, namun pada tanggal tersebut, Sdr. tidak hadir juga tanpa keterangan.

Setelah dilakukan verifikasi melalui Laporan Kehadiran Pegawai, maka ditemukan bahwa ketidakhadiran Sdr. untuk memenuhi panggilan, karena yang bersangkutan tidak hadir/masuk bekerja tanpa alasan yang sah sejak tanggal s.d. atau selama (dalam huruf) hari kerja.

Sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS dan Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, maka kepada Sdr. diusulkan dijatuhi hukuman disiplin sedang berupa **) dan kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan..... ***).

Dalam rangka pengambilan keputusan penjatuhan hukuman disiplin, berikut kami sampaikan:

1. Surat Panggilan I Nomor tanggal
2. Surat Panggilan II Nomor tanggal
3. Salinan sah keputusan CPNS dan pangkat terakhir;
4. Bukti-bukti pelanggaran disiplin, antara lain, Laporan Kehadiran Pegawai Bulan
5. Berita Acara Pemeriksaan tidak dilampirkan karena tidak ada pemeriksaan.

Demikian disampaikan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang Melaporkan (Atasan Langsung),

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP.

Tembusan :

- Yth. 1.;
2.

**) Coret yang tidak perlu.*

****) Tulislah jenis hukuman disiplin yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan*

****) Tulis sesuai dengan Pejabat yang berwenang menghukum*

FORMAT 13
CONTOH COVER LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
(Disiplin Sedang dan Berat)



PEMERINTAH KOTA BIMA

.....

LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
NOMOR

ATAS
DUGAAN PELANGGARAN DISIPLIN PNS
YANG DILAKUKAN OLEH
PADA
DINAS/BADAN/BAGIAN/KECAMATAN

.....(bulan)(tahun)

FORMAT 14
CONTOH SISTEMATIKA LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
(Disiplin Sedang dan Berat)

LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
ATAS
DUGAAN PELANGGARAN DISIPLIN PNS
YANG DILAKUKAN OLEH
PADA
DINAS/BADAN/BAGIAN/CAMAT

I. Dasar Pemeriksaan

Tulis dasar hukum pemeriksaan, misalnya:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
- b. Peraturan Walikota Nomor ... Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;
- c. Surat Pembentukan Tim Pemeriksa Nomor

II. Tujuan dan Sasaran Pemeriksaan

Tulis tujuan dan sasaran pemeriksaan, misalnya:

- a. Apakah Terperiksa benar atau tidak melakukan pelanggaran disiplin Pegawai;
- b. Faktor-faktor apa yang mendorong atau menyebabkan Terperiksa melakukan pelanggaran disiplin Pegawai.
- c. Untuk mengetahui hal-hal yang meringankan atau memberatkan dalam merekomendasikan penjatuhan hukuman disiplin Pegawai.

III. Jangka Waktu Pemeriksaan

Tulis jangka waktu pemeriksaan sesuai dengan Surat Pembentukan Tim Pemeriksa.

IV. Temuan Pemeriksaan

Dalam Bab ini uraikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Uraian singkat tentang duduk perkara/kasus dugaan pelanggaran disiplin Pegawai.
- b. Berdasarkan Berita Acara Pemeriksaan terhadap Terperiksa, Saksi-Saksi, dan bukti-bukti yang diperoleh dalam pemeriksaan, uraikan secara rinci:
 - 1) apa saja pelanggaran disiplin yang dilakukan Terperiksa;
 - 2) kapan waktu terjadinya pelanggaran disiplin;
 - 3) mengapa Terperiksa melakukan pelanggaran disiplin;
 - 4) bagaimana cara Terperiksa melakukan pelanggaran disiplin;
 - 5) apa dampak pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Terperiksa.

V. Kesimpulan

Buat kesimpulan dari uraian temuan pemeriksaan di atas, dengan fokus untuk menjawab tujuan dan sasaran pemeriksaan, yaitu:

- a. Kesimpulan benar atau tidaknya telah terjadi pelanggaran disiplin pegawai;
- b. Kesimpulan tentang faktor-faktor apa yang mendorong atau menyebabkan Terperiksa melakukan pelanggaran disiplin Pegawai.
- c. Kesimpulan hal-hal yang meringankan Terperiksa atau memberatkan Terperiksa dalam pelanggaran disiplin pegawai tersebut.

VI. Pendapat Pemeriksa

-----Berdasarkan pengakuan yang bersangkutan dengan didukung bukti-bukti disertai keterangan dari saksi-saksi yang telah dinyatakan dalam Berita Acara ini, maka Tim Pemeriksa berpendapat bahwa: -----

-----Telah terjadi pelanggaran disiplin PNS meliputi atas ketentuan pasal-pasal yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, yaitu : -----

1. Pasal 3. Setiap Pegawai Negeri Sipil wajib: -----

a. Angka,
.....

b. Angka,
.....

c. dsb.

2. Pasal 4. Setiap Pegawai Negeri Sipil dilarang: -----

a. Angka,
.....

b. Angka,
.....

c. dsb.

VII. Pertimbangan

-----Berdasarkan aspek yang perlu dipertimbangkan dalam menjatuhkan hukuman disiplin, yaitu:

Hal-hal yang meringankan: -----

1.
2. dst

Hal-hal yang memberatkan: -----

1.
2. dst

VIII. Saran Tindak

-----Berdasarkan bukti-bukti dan pengakuan Terperiksa dan keterangan Saksi serta pendapat Tim Pemeriksa, disarankan kepada Gubernur Jambi/Sekretaris Daerah Provinsi Jambi selaku Pejabat yang berwenang menghukum agar menjatuhkan hukuman disiplin kepada Sdr. atas pelanggaran disiplin yang dilakukan.

-----Sesuai dengan PP Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal ... angka, jenis hukuman disiplin Sedang/Berat berupa

-----Hasil Pemeriksaan ini dibuat dengan sebenarnya mengingat sumpah pada waktu menerima jabatan, kemudian ditutup dan ditandatangani di Jambi.-----

TIM PEMERIKSA,

KETUA,

.....
Pangkat
NIP.

ANGGOTA,

.....
Pangkat
NIP.

SEKRETARIS,

.....
Pangkat
NIP.

.....
Pangkat
NIP.

FORMAT 15
CONTOH COVER LAMPIRAN LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
(Disiplin Sedang dan Berat)



PEMERINTAH KOTA BIMA

.....

LAMPIRAN
LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
DUGAAN PELANGGARAN DISIPLIN PNS
YANG DILAKUKAN OLEH
PADA
DINAS/BADAN/BAGIAN/CAMAT

1. IKHTISAR PEMERIKSAAN;
2. BERITA ACARA PEMERIKSAAN TERPERIKSA SDR.
3. BERITA ACARA PEMERIKSAAN SAKSI SDR.
4. BUKTI 1: SURAT KETERANGAN ATASAN LANGSUNG
5. BUKTI 2: SURAT TEGURAN
6. BUKTI 3 LAPORAN HARIAN KEHADIRAN PEGAWAI.....
7. BUKTI 4 LAPORAN BULANAN KEHADIRAN PEGAWAI
8. BUKTI 5: DST.
9. SURAT PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA
10. SURAT PANGGILAN
11. DAN LAIN SEBAGINYA.

IKHTISAR HASIL PEMERIKSAAN PELANGGARAN DISIPLIN PNS
 TERHADAP SDR.
 PEGAWAI PADA DINAS/BADAN/ BAGIAN/CAMAT.....

No	Identitas	Uraian Pelanggaran	Pasal yang Dilanggar	Pertimbangan	Usulan/Saran
1	2	3	4	5	6
	Nama : NIP : Pangkat/Gol. Ruang : Jabatan : Unit Kerja :			Hal yang memberatkan: a. b. c. Hal yang meringankan: a. b. c.	

Kota Bima,
Ketua Tim Pemeriksa,

.....
Pangkat
NIP.



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

NOTA HASIL PEMERIKSAAN
Nomor :

Pada hari ini tanggal*) bulan *) tahun*) bertempat di mulai pukul*) sampai dengan pukul*) waktu indonesia tengah kami :

1. Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
2. Nama :
- NIP :
- Pangkat/Golongan :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
3. dst.

berdasarkan wewenang yang ada pada kami/ Surat Perintah**), telah meneliti dan membaca ulang Berita Acara Pemeriksaan Terperiksa, Saksi-saksi serta bukti-bukti atas dugaan pelanggaran Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang

bernama: -----

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

Yang selanjutnya disebut sebagai "TERPERIKSA" -----

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

Yang selanjutnya disebut sebagai "SAKSI" -----

-----Dari penelitian atas Berita Acara Pemeriksaan terhadap Terperiksa, keterangan Saksi-saksi dan bukti-bukti lainnya, terdapat fakta sebagai berikut:

FAKTA BERDASARKAN HASIL PEMERIKSAAN

1. Fakta Berdasarkan Pengakuan
 - a. Sdr.(Terperiksa)
 - 1)
 - 2) dst
 - b. Sdr.(Saksi)
2. Bukti-bukti Pemeriksaan
 - a.
 - b.

SARAN TINDAK: -----
-----Berdasarkan bukti-bukti dan pengakuan Terperiksa dan keterangan Saksi serta pendapat Pemeriksa, disarankan Pejabat yang berwenang menghukum agar menjatuhkan hukuman disiplin kepada Sdr., atas pelanggaran disiplin yang dilakukan.
-----Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pasal.....angka....., jenis hukuman disiplin Ringan berupa

-----Nota Hasil Pemeriksaan ini dibuat dengan sebenarnya atas kekuatan sumpah jabatan, ditandatangani di Jambi pada hari dan tanggal tersebut di atas.
LAMPIRAN: -----
-----Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Nota Hasil Pemeriksaan ini, dilampirkan:
1. Ikhtisar Hasil Pemeriksaan;-----
2. Berita Acara Pemeriksaan Terperiksa Sdr.-----
3. Berita Acara Pemeriksaan Saksi (jika ada) Sdr.-----
4. Bukti 1: Surat Teguran Terhadap Terperiksa Sdr.....-----
5. Bukti 2: Laporan Harian kehadiran Pegawai
6. Bukti 3: Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Dinas/Badan/Bagian/

Atasan Langsung/Pemeriksa,

.....
Pangkat
NIP.

- *) *Ditulis dengan huruf*
- ***) *Coret yang tidak perlu.*
- ****) *Diisi pelanggaran disiplin yang dilakukan*

FORMAT 17

CONTOH KEPUTUSAN PEMBEBASAN SEMENTARA DARI TUGAS JABATANNYA
(Berdasarkan Usulan Tim Pemeriksa untuk Dugaan Pelanggaran Disiplin Berat)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Usulan Tim Pemeriksa Melalui Nota Dinas Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2.;
- Menimbang : bahwa untuk kelancaran pemeriksaan terhadap Sdr. atas dugaan pelanggaran terhadap Pasal angka huruf yang ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin tingkat berat, perlu menetapkan Keputusan tentang Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatannya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Membebaskan sementara dari tugas jabatan Saudara:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

terhitung mulai tanggal sampai ditetapkannya keputusan hukuman disiplin, karena yang bersangkutan diduga melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

- KEDUA : Selama menjalani pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada Diktum KESATU, kepada Sdr.
tersebut tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dindahkan dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH H. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

1. Sekretaris Daerah Kota Bima,
2.(Pejabat lain yang dianggap perlu)

FORMAT 18
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN TEGURAN LISAN
(Kewenangan Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Nota Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP..... Unit Kerja, sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Lisan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Lisan kepada:

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,

ttd

M. QURAISS H. ABIDIN

TEMBUSAN:

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

FORMAT 19
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN TEGURAN LISAN
(Kewenangan Atasan Langsung sebagai Pejabat yang Berwenang Menghukum)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

KEPUTUSAN *)

Nomor :

.....,*)

- Membaca : 1. Nota Dinas selaku Atasan Langsung Nomor tanggal tentang Laporan Kewenangan Penjatuhan Hukuman Disiplin (jika Atasan Langsung bukan sebagai Pejabat yang berwenang menghukum);
2. Nota Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal.....;
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Lisan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Lisan kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

.....*)

.....
Pangkat
NIP.

TEMBUSAN:

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

*) Tulis Pejabat yang berwenang menghukum

FORMAT 20
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN TEGURAN TERTULIS
(Kewenangan Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Nota Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP..... Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja, sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal.....

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAI S H. ABIDIN

TEMBUSAN:

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

FORMAT 21
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN TEGURAN TERTULIS
(Kewenangan Pejabat yang Berwenang Menghukum)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

KEPUTUSAN *)
Nomor

....., *)

- Membaca : 1. Nota Dinas selaku Atasan Langsung Nomor tanggal tentang Laporan Kewenangan Penjatuhan Hukuman Disiplin (jika Atasan Langsung bukan sebagai Pejabat yang berwenang menghukum);
2. Nota Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

.....*)

.....
Pangkat
NIP.

TEMBUSAN:

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

*) Tulis Pejabat yang berwenang menghukum

FORMAT 22
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PERNYATAAN TIDAK PUAS SECARA
TERTULIS
(Kewenangan Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Nota Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

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

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH H. ABIDIN

TEMBUSAN:

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

FORMAT 23
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PERNYATAAN TIDAK PUAS SECARA
TERTULIS
(Kewenangan Pejabat yang Berwenang Menghukum)



PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

KEPUTUSAN *)

Nomor

.....,*)

- Membaca : 1. Nota Dinasselaku Atasan Langsung Nomor tanggal tentang Laporan Kewenangan Penjatuhan Hukuman Disiplin (jika Atasan Langsung bukan sebagai Pejabat yang berwenang menghukum);
2. Nota Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomorterhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr.telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. 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);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

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

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

.....*)

.....
Pangkat
NIP.

TEMBUSAN:

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

*) Tulis Pejabat yang berwenang menghukum

FORMAT 24
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN PENUNDAAN KENAIKAN GAJI BERKALA SELAMA 1
(SATU) TAHUN
(Kewenangan Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH H. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

FORMAT 25

CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PENUNDAAN KENAIKAN GAJI BERKALA SELAMA 1 (SATU) TAHUN

(Kewenangan Pejabat yang Berwenang Menghukum)



**PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH**

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

KEPUTUSAN *)

Nomor

.....,*)

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Apabila tidak ada keberatan, maka Keputusan ini mulai pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima Keputusan ini.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

.....*)

.....
Pangkat
NIP.

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

*) Tulis Pejabat yang berwenang menghukum

FORMAT 26
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PENUNDAAN KENAIKAN PANGKAT SELAMA
1 (SATU) TAHUN
(Kewenangan Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP..... Unit Kerja..... sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAISS H. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

FORMAT 27

CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PENUNDAAN KENAIKAN PANGKAT SELAMA 1 (SATU) TAHUN

(Kewenangan Pejabat yang Berwenang Menghukum)



**PEMERINTAH KOTA BIMA
PERANGKAT DAERAH**

Jalan No. Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) Fax. (0374), Website: www.....

RAHASIA

KEPUTUSAN *)

Nomor

.....,*)

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr..... NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP..... Unit Kerja..... sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (satu) Tahun kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Apabila tidak ada keberatan, maka Keputusan ini mulai pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima Keputusan ini.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

.....*)

.....
Pangkat
NIP.

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

.

*) Tulis Pejabat yang berwenang menghukum

FORMAT 28

CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PENURUNAN PANGKAT SETINGKAT LEBIH RENDAH SELAMA 1 (SATU) TAHUN
(Kewenangan Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP..... Unit Kerja....., sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (satu) Tahun kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Terhitung mulai tanggal 1 bulan..... tahun..... pangkat Sdr. diturunkan dari pangkat golongan ruang menjadi pangkat golongan ruang dan terhitung mulai tanggal 1 bulan tahun pangkatnya dikembalikan pada pangkat semula.

KETIGA : Terhitung mulai tanggal 1 bulan tahun sebagai akibat penurunan pangkat tersebut, gaji pokok Sdr. diturunkan dari Rp (.....) menjadi Rp (.....) dan terhitung mulai tanggal 1 bulan tahun gaji pokoknya dikembalikan pada gaji pokok semula.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH H. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

FORMAT 29

CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PENURUNAN PANGKAT SETINGKAT LEBIH RENDAH SELAMA 3 (TIGA) TAHUN
(Kewenangan Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
Nomor

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor..... terhadap Sdr..... NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor..... terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Saksi tanggal..... (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (Tiga) Tahun.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (Tiga) Tahun kepada:
- Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :
- karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
- KEDUA : Terhitung mulai tanggal 1 bulan..... tahun..... pangkat Sdr..... diturunkan dari pangkat golongan ruang menjadi pangkat golongan ruang dan terhitung mulai tanggal 1 bulan..... tahun pangkatnya dikembalikan pada pangkat semula.
- KETIGA : Terhitung mulai tanggal 1 bulan tahun sebagai akibat penurunan pangkat tersebut, gaji pokok Sdr. diturunkan dari Rp (.....) menjadi Rp (.....) dan terhitung mulai tanggal 1 bulan tahun gaji pokoknya dikembalikan pada gaji pokok semula.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- KELIMA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAISS H. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

FORMAT 30

CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PEMINDAHAN DALAM RANGKA PENURUNAN PANGKAT SETINGKAT LEBIH RENDAH (KEWENANGAN WALIKOTA)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja, sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Pengangkatan dalam jabatan yang baru dalam rangka penurunan pangkat setingkat lebih rendah, ditetapkan dengan Keputusan tersendiri sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH H. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

FORMAT 31

CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PEMBEBASAN DARI JABATAN
(KEWENANGAN WALIKOTA)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR.....

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja, sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pembebasan Dari Jabatan.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pembebasan Dari Jabatan kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

FORMAT 32

CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja, sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri kepada:
- Nama :
- NIP :
- Pangkat :
- Jabatan :
- Unit Kerja :
- karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.
- KEDUA : Kepada PNS tersebut dalam diktum KESATU, diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- KETIGA : Apabila tidak ada banding administratif, maka Keputusan ini mulai berlaku pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan ini.
- KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- KELIMA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

FORMAT 33
CONTOH KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN PEMBERHENTIAN TIDAK DENGAN
HORMAT SEBAGAI PNS
(Kewenangan Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Laporan Hasil Pemeriksaan Nomor tanggal tentang pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. NIP Unit Kerja;
2. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja sebagai Terperiksa tanggal;
3. Berita Acara Pemeriksaan Nomor terhadap Sdr. NIP Unit Kerja, sebagai Saksi tanggal (jika ada);
- Menimbang : a. bahwa menurut hasil pemeriksaan tersebut, Sdr. telah melakukan perbuatan berupa;
- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf ... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
- c. bahwa prosedur pemeriksaan atas pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr. telah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. bahwa untuk menegakan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b, c, dan huruf d, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Pemberhentian Tidak Dengan Hormat sebagai PNS.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai PNS kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan telah melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

KEDUA : Kepada PNS tersebut dalam diktum KESATU, diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

KETIGA : Apabila tidak ada banding administratif, maka Keputusan ini mulai berlaku pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan ini.

KEEMPAT : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH H. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

FORMAT 34

CONTOH SURAT PANGGILAN UNTUK MENERIMA KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN YANG MENJADI KEWENANGAN WALIKOTA/SEKRETARIS DAERAH



PEMERINTAH KOTA BIMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Soekarno - Hatta No. 10 Raba Bima Kode Pos 84113 Telp./Faks. (0374) 646631
email : bkdkotabima@yahoo.com website : bkd.bimakota.go.id

RAHASIA

Nomor :/...../...../..... Yth. Kota Bima,
Lampiran : 1 (satu) berkas Kepada
Hal : Surat Panggilan di-
Kota Bima

Dengan ini diminta kehadiran Saudara, untuk menghadap pada:

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

untuk menerima Keputusan Nomor tanggal
tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan.

.....*)

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP

Tembusan:

1.
2.

*) *Tuliskan nama jabatan dari Pejabat yang menandatangani Surat Panggilan.*

FORMAT 35

CONTOH KEPUTUSAN ATAS KEBERATAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN
(Atasan Pejabat yang Berwenang adalah Walikota)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Surat keberatan yang diajukan oleh Sdr. NIP
pangkat jabatan tanggal.....;
2. Surat tanggapan Sdr..... NIP pangkat
jabatan tanggal sebagai Pejabat yang berwenang
menghukum.
- Menimbang : a. bahwa berdasarkan keputusan nomor tanggal
Sdr. NIP. pangkat jabatan telah
dijatuhui hukuman disiplin berupa
- b. bahwa setelah memperhatikan dan mempelajari dengan seksama
keberatan yang diajukan oleh Sdr..... NIP..... pangkat
jabatan tanggal dan tanggapan dari tanggal,
dapat diambil kesimpulan bahwa penjatuhan hukuman disiplin
kepada Sdr sudah sesuai/tidak sesuai **) dengan perbuatan
yang bersangkutan dan peraturan perundang-undangan;
- c.
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam
huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan
memperkuat/memperingat/memperberat/membatalkan**) hukuman
disiplin Sdr
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun
2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor
63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037)
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010
tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53
Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang
Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri
Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :

- KESATU : Memperkuat hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Sdr
NIP. pangkat jabatan unit kerja berupa
sesuai dengan Keputusan Nomor tanggal*)
Memperingan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Sdr.....
NIP. pangkat jabatan unit kerja
berupa sesuai dengan Keputusan Nomor tanggal
menjadi hukuman disiplin berupa**)
Memperberat hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Sdr.
NIP. pangkat jabatan unit kerja
berupa sesuai dengan Keputusan Nomor tanggal
menjadi hukuman disiplin berupa***)
Membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Sdr.
NIP. pangkat jabatan unit kerja
berupa sesuai dengan Keputusan Nomor tanggal****)
- KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- KETIGA : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
tt
M. QURAIH H. ABIDIN

Diterima tanggal

.....
NIP.

TEMBUSAN:

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

*) Apabila Keputusan Keberatan memperkuat hukuman disiplin yang dijatuhkan PBM

**) Apabila Keputusan Keberatan memperingan hukuman disiplin yang dijatuhkan PBM

***) Apabila Keputusan Keberatan memperberat hukuman disiplin yang dijatuhkan PBM

****) Apabila Keputusan Keberatan membatalkan hukuman disiplin yang dijatuhkan PBM



PEMERINTAH KOTA BIMA
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA

Jalan Soekarno - Hatta No. 10 Raba Bima Kode Pos 84113 Telp./Faks. (0374) 646631
email : bkdkotabima@yahoo.com website : bkd.bimakota.go.id

Nomor :/...../...../.....
Lampiran : -
Hal : Pemberitahuan Keputusan
Batal Demi Hukum

Kota Bima,
Kepada
Yth.
di-
Kota Bima

Dengan ini diberitahukan bahwa surat keberatan atas Keputusan Nomor tanggal tentang hukuman disiplin berupa yang Saudara ajukan pada tanggal dan diterima oleh atasan Pejabat yang berwenang menghukum pada tanggal, telah lebih dari 21 (dua puluh satu) hari kerja, tetapi atasan Pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan.

Bahwa berdasarkan Pasal 37 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka Keputusan Nomor tanggal tentang hukuman disiplin berupa batal demi hukum.

Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

.....*)

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP

Tembusan:

1. Walikota Bima;
2. Atasan Pejabat yang berwenang menghukum.
3. Pejabat yang berwenang menghukum.
4.

*) *Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang menyampaikan pemberitahuan.*

FORMAT 37

CONTOH PERMOHONAN IZIN UNTUK MASUK KERJA DAN MELAKSANAKAN TUGAS SELAMA DALAM PROSES BANDING ADMINISTRATIF (TANPA KOP)

Kota Bima,
Kepada
Hal : Permohonan Izin Untuk Masuk Yth. Walikota Bima
Kerja dan Melaksanakan Tugas di-
Selama Dalam Proses Banding Kota Bima
Administratif

Bahwa atas Keputusan Nomor tanggal tentang penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri/pemberhentian dengan hormat sebagai PNS *), saya telah mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tanggal (foto kopi terlampir).

Bahwa sambil menunggu Keputusan Badan Pertimbangan Kepegawaian, dengan ini saya mengajukan permohonan izin untuk dapat masuk kerja dan melaksanakan tugas pada Dinas/Badan/Bagian/Kecamatan

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas perhatian dan perkenan Bapak diucapkan terima kasih.

Pemohon,

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP

Tembusan:

1. Kepala BPKAD Kota Bima;
2. Kepala BKPSDM Kota Bima.
3.

*) *coret yang tidak perlu.*

FORMAT 38

CONTOH KEPUTUSAN DAPAT/TIDAK DAPAT MELAKSANAKAN TUGAS BAGI PNS YANG MENGAJUKAN BANDING ADMINISTRATIF

(Disiapkan BKPSDM Kota Bima)



WALIKOTA BIMA
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

KEPUTUSAN WALIKOTA BIMA
Nomor

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BIMA,

- Membaca : 1. Surat Permohonan untuk tetap dapat melaksanakan tugas yang diajukan oleh Sdr. NIP. pangkat jabatan tanggal.....;
2.;
- Menimbang : a. bahwa berdasarkan keputusan nomor tanggal Sdr. NIP. pangkat jabatan telah dijatuhi hukuman disiplin berupa;
- b. bahwa atas Keputusan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, Sdr. telah mengajukan Banding Administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian;
- c.;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan tentang Dapat/Tidak Dapat*) Melaksanakan Tugas Selama Mengajukan Banding Administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
5. Peraturan Walikota Bima Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima;

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :
- KESATU : Kepada Sdr., NIP. dapat/tidak dapat**) melaksanakan tugas selama mengajukan banding administratif ke Badan Pertimbangan Kepegawaian:
- KEDUA : Selama yang bersangkutan melaksanakan tugas, gajinya tetap dibayarkan (jika dapat melaksanakan tugas).
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Kota Bima
pada tanggal

WALIKOTA BIMA,
ttd
M. QURAIH H. ABIDIN

TEMBUSAN:

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

*) coret yang tidak perlu.

FORMAT 39

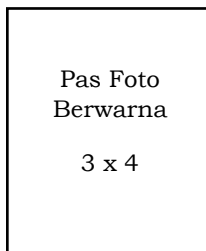
CONTOH COVER DAN KARTU HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL



PEMERINTAH KOTA BIMA
DINAS/ BADAN/ BAGIAN/KECAMATAN

RAHASIA

KARTU HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL



NAMA LENGKAP	:	
NIP	:	
PANGKAT DAN GOL.	:	
JABATAN	:	
UNIT ORGANISASI	:	

- Tugas dan tanggung jawab pengisian dan penyimpanan Kartu Hukuman Disiplin berada pada Sekretaris atau Kepala Bagian yang membidangi Tata Usaha pada Dinas/Badan/Biro/Kantor.
- Kartu Hukuman Disiplin hanya dapat diberikan kepada PNS yang bersangkutan jika PNS tersebut pindah instansi.
- Setiap SKPD yang menerima PNS pindahan, wajib meminta kartu Hukuman Disiplin.
- Penandatanganan Kartu Hukuman Disiplin adalah Sekretaris/Kepala Bagian Tata Usaha bersama Kepala SKPD.

KARTU HUKUMAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

RAHASIA
KARTU HUKUMAN DISIPLIN

NAMA :
NIP :

NO	JENIS HUKUMAN DISIPLIN	MULAI BERLAKU		KEPUTUSAN		
		TMT	BERAKHIR	PEJABAT	NOMOR	TANGGAL
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						
3						
4						
5						
6	dst					

Kartu Hukuman Disiplin ini dibuat dengan sebenarnya mengingat sumpah pada waktu menerima jabatan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kota Bima,

SEKRETARIS,

KEPALA DINAS/BADAN/BAGIAN/CAMAT

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP

FORMAT 40

CONTOH SURAT PERINGATAN TERTULIS

(Karena Kelalaian Kepala Perangkat Daerah/Disiapkan oleh BKPSDM)



PEMERINTAH KOTA BIMA
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Soekarno-Hatta No. 2 Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) 646441-646442 Fax. (0374) 646441

PERINGATAN TERTULIS
NOMOR : 863/...../BKPSDM/...../.....

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :/.....
Jabatan : Kepala Dinas/Badan/Bagian/.....
Unit Organisasi :

Dengan ini kepada Saudara diberikan PERINGATAN TERTULIS sesuai dengan Pasal 81 ayat (1) huruf a Peraturan Walikota Bima tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Bima, karena berdasarkan Laporan Kehadiran Bulanan Dinas/Badan/Bagian/....., staf Saudara yang bernama, NIP....., Golongan Jabatan, dengan jumlah hari tidak masuk kerja (JHTMK) tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) hari kerja sebagaimana tampak pada matrik berikut:

REKAPITULASI KEHADIRAN PER BULAN						JHTMK	TL HUKUMAN DISIPIN RINGAN		
JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN		a	b	c
2	-	2	1	1	-		6	-	-

Atas dugaan pelanggaran disiplin PNS tersebut, Saudara sebagai Atasan Langsung tidak memberikan Peringatan Tertulis dan/atau tidak memproses penjatuhan hukuman disiplin kepada Sdr. dan oleh karena itu:

1. Kepada Saudara diperintahkan untuk memproses penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Walikota Bima tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Bima.
2. Pelaksanaan dari ketentuan angka 1, harus Saudara laporkan pada kesempatan pertama.

SEKRETARIS DAERAH,

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP

TEMBUSAN :

1. Walikota Bima
2. Inspektur Daerah,
3. Kepala BKPSDM Kota Bima;
4. Kepala BPKAD Kota Bima;
5. Kepala SKPD PNS bersangkutan;
6. Pejabat Pembuat Daftar Gaji; dan/atau
7.(Pejabat lain yang dianggap perlu)

FORMAT 41

CONTOH SURAT PERINTAH UNTUK MELAKUKAN PEMERIKSAAN

(Untuk Pejabat yang Berwenang Menghukum namun Tidak Menjatuhkan Sanksi Disiplin bagi PNS yang Melanggar Disiplin /Disiapkan BKPSDM dan atau Inspektorat)



PEMERINTAH KOTA BIMA
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Soekarno-Hatta No. 2 Kota Bima NTB Kode Pos 84113
Telp. (0374) 646441-646442 Fax. (0374) 646441

RAHASIA

SURAT PERINTAH PEMERIKSAAN
NOMOR :/..... /...../...../.....

1. Diperintahkan kepada :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

untuk melakukan pemeriksaan terhadap :

1. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

2. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

3. dst

karena nama yang tersebut di atas diduga melalaikan kewajibannya untuk menjatuhkan hukuman disiplin sesuai dengan Pasal 21 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS.

2. Laporan pelaksanaan tugas disampaikan kepada Walikota selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah pelaksanaan tugas.
3. Demikian agar Surat Perintah ini dilaksanakan sebaik – baiknya.

Kota Bima,
SEKRETARIS DAERAH,

(Nama Lengkap)
Pangkat
NIP

Tembusan:

1. Walikota Bima di Raba;
2. Inspektur Daerah Kota Bima di Raba;
3. Kepala BKPSDM Kota Bima di Raba;

WALIKOTA BIMA,


M. QURAIH H. ABIDIN