

PERATURAN WALIKOTA MALANG
NOMOR 49 TAHUN 2010
TENTANG
PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN
PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA MALANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MALANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu melaksanakan penegakan disiplin pegawai;
- b. bahwa dengan telah ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang diantaranya mencabut Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai, perlu menyesuaikan Peraturan Walikota Malang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Malang;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Malang;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam lingkungan Propinsi Jawa-Timur, Jawa-Tengah, Jawa-Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3846);
4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1966 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2797);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3093);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149) sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 141);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3250) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1990 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3424);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4016) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192)
11. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 159, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4588);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4826);
17. 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);
18. Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2007 tentang Pengesahan, Pengundangan dan Penyebarluasan Peraturan Perundang-undangan;
19. Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di lingkungan Lembaga Pemerintah;
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/87/M.PAN/8/2005 tentang Pedoman Pelaksanaan Peningkatan Efisiensi, Penghematan, dan Disiplin Kerja;
21. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 8 Tahun 1996 tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja di lingkungan Lembaga Pemerintah;
22. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2006 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi, Susunan Organisasi, Pakaian Dinas, Perlengkapan dan Peralatan Satuan Polisi Pamong Praja (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2006 Nomor 1 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 36);
23. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2008 Nomor 1 Seri E, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 57);
24. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dan Staf Ahli (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2008 Nomor 1 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 58);

25. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2008 Nomor 2 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 59);
26. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Pelayanan Perijinan Terpadu dan Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2008 Nomor 3 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 60);
27. Peraturan Daerah Kota Malang Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan (Lembaran Daerah Kota Malang Tahun 2008 Nomor 4 Seri D, Tambahan Lembaran Daerah Kota Malang Nomor 61);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MALANG.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Malang.
2. Walikota adalah Walikota Malang.
3. Sekretariat Daerah adalah Sekretariat Daerah Kota Malang.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Malang.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kota Malang.
6. Inspektur adalah Inspektur Kota Malang.
7. Badan Kepegawaian Daerah adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.
8. Kepala Badan Kepegawaian Daerah adalah Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang.

9. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah unsur pembantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, Inspektorat, Badan, Satuan Polisi Pamong Praja, Kantor, Kecamatan dan Kelurahan.
10. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut PNS adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan berada di lingkungan Pemerintah Kota Malang.
11. Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhkan hukuman disiplin.
12. Disiplin Jam Kerja adalah ketaatan kehadiran PNS terhadap ketentuan jam kerja yang dimulai dengan apel pagi.
13. 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.
14. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan dihadapan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telpon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya.
15. 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.
16. Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS.
18. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
19. 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.

20. 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.
21. Pejabat yang berwenang menghukum adalah Pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
22. Atasan Pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari Pejabat yang berwenang menghukum.
23. Apel Pagi adalah kegiatan yang dilakukan secara bersama di suatu tempat yang dipimpin oleh Pembina Apel.
24. Cuti Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut dengan Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu.

BAB II

RUANG LINGKUP

Pasal 2

Ruang lingkup pedoman teknis pelaksanaan ini, meliputi :

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

BAB III

KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Kesatu

Kewajiban

Pasal 3

Setiap PNS wajib :

1. mengucapkan sumpah/janji PNS;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;

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

Bagian Kedua Larangan

Pasal 4

Setiap PNS dilarang :

1. menyalahgunakan wewenang;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
5. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
6. melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
7. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;

8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
9. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
10. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara :
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota), dengan cara :
 - a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

BAB IV
DISIPLIN JAM KERJA

Bagian Kesatu
Pelaksana

Pasal 5

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

Bagian Kedua
Hari dan Jam Kerja

Pasal 6

- (1) Hari kerja umum bagi PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah yaitu 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Jumat.
- (2) Jumlah jam kerja umum efektif dalam 5 (lima) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 37,5 jam dengan pengaturan sebagai berikut :
 - a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 08.00 - 16.00 WIB;
 - b. Hari Jumat pukul 07.30 - 15.00 WIB dan waktu istirahat pukul 11.30 – 12.30 WIB.
- (3) Dalam pelaksanaan Hari dan Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap SKPD wajib melaksanakan apel pagi yang diikuti seluruh PNS, dengan ketentuan sebagai berikut :
 - a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 08.00 WIB;
 - b. Hari Jumat pukul 07.30 WIB dan dilanjutkan dengan kegiatan senam pagi/olahraga.

Pasal 7

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

Pasal 8

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

BAB V

HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 9

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

Bagian Kedua
Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 10

- (1) Tingkat hukuman disiplin, terdiri dari :
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.

- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a. teguran lisan, yaitu hukuman disiplin berupa teguran lisan yang dinyatakan dan disampaikan secara tegas sebagai hukuman disiplin oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin;
 - b. teguran tertulis, yaitu hukuman disiplin berupa teguran tertulis yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis, yaitu hukuman disiplin berupa pernyataan tidak puas yang dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.

- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri dari :
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

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

Bagian Ketiga
Pelanggaran dan Jenis Hukuman

Paragraf 1
Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Pasal 11

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

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

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

Pasal 12

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

1. mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
4. mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
5. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;

10. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa :
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.
12. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% (dua puluh lima persen) sampai dengan 50% (lima puluh persen);
13. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
17. mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah.

Pasal 13

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

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;

2. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
5. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa :
 - a. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tiga puluh lima) hari kerja;
 - b. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 36 (tiga puluh enam) sampai dengan 40 (empat puluh) hari kerja;
 - c. pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 41 (empat puluh satu) sampai dengan 45 (empat puluh lima) hari kerja; dan
 - d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih.
10. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);

11. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
12. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
13. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara.

Paragraf 2 Pelanggaran Terhadap Larangan

Pasal 14

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

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

Pasal 15

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

1. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;

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

Pasal 16

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

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

12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 13 huruf a; dan
13. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 angka 15 huruf b dan huruf c.

Pasal 17

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 angka 9, Pasal 12 angka 11, dan Pasal 13 angka 9 dihitung secara kumulatif dimulai dari awal sampai dengan akhir tahun berjalan.
- (2) Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang sebelum berakhirnya jam kerja dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7 ½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja.

Bagian Keempat Pejabat yang Berwenang Menghukum

Paragraf 1 Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah

Pasal 18

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

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

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

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

Paragraf 2
Sekretaris Daerah

Pasal 19

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

- a. Asisten Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Kepala Bagian di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Kepala Kantor dan Camat, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Tertentu Jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- e. Fungsional Umum Golongan Ruang III/c dan Golongan Ruang III/d di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- f. Kepala Subbagian di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- g. Fungsional Tertentu Jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan di lingkungan Sekretariat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

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

Paragraf 3
Pejabat Struktural Eselon II

Pasal 20

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

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

Paragraf 4
Pejabat Struktural Eselon III

Pasal 21

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

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

Pasal 22

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

- a. Sekretaris Kecamatan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

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

Pasal 23

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

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

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

Pasal 24

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

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

- e. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.
- f. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
 - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 25

Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah/Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kepala Bidang pada Dinas/Badan/Satuan Polisi Pamong Praja, dan Kepala Bagian Tata Usaha Satuan Polisi Pamong Praja, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan :

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

- f. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 26

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

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

Paragraf 5 **Pejabat Struktural Eselon IV dan** **Pejabat yang Setara**

Pasal 27

Pejabat yang setara dengan Pejabat Struktural Eselon IV adalah Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) dan Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN).

Pasal 28

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

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

Pasal 29

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

- a. Kepala Subbagian Tata Usaha UPT, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula di lingkungan UPT, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Fungsional Umum Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan UPT, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
 - 1) teguran lisan;
 - 2) teguran tertulis; dan
 - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

- d. Fungsional Umum Golongan Ruang I/a sampai dengan Golongan Ruang I/d di lingkungan UPT, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

Pasal 30

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

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

Pasal 31

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

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

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

Pasal 32

Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN), Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri (SMAN) dan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN), menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan :

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

Pasal 33

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

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

Paragraf 6
Pejabat Struktural Eselon V dan
Pejabat yang Setara

Pasal 34

Pejabat yang setara dengan Pejabat Struktural Eselon V adalah Kepala Sekolah Dasar Negeri (SDN) dan Kepala Taman Kanak-Kanak Negeri (TKN).

Pasal 35

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

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

Pasal 36

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

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

Bagian Kelima
Kewajiban Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 37

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

Pasal 38

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

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

Paragraf 1
Pemanggilan

Pasal 39

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa untuk dilakukan pemeriksaan, dengan format Surat Panggilan sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.
- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (4) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- (5) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (6) Untuk penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, proses administrasi terkait pemanggilan PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Paragraf 2
Pemeriksaan

Pasal 40

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

Pasal 41

- (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.
- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan :
 - a. atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
 - b. pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan dan laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin.
- (4) Hasil pemeriksaan pihak berwajib dan unsur pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan atau melengkapi berita acara pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (5) PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya dan tidak dapat disetujui untuk pindah ke SKPD atau instansi lain.
- (6) Format berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), beserta contoh susunan pertanyaan dalam proses pemeriksaan sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.
- (7) Laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, dibuat berdasarkan format sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.
- (8) Untuk penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, proses administrasi terkait pemeriksaan terhadap PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Pasal 42

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

- (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh :
 - a. Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, apabila Pejabat yang berwenang menghukum terhadap PNS yang akan diperiksa adalah Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
 - b. Kepala SKPD yang bersangkutan, apabila Pejabat yang berwenang menghukum terhadap PNS yang akan diperiksa adalah pejabat di lingkungan SKPD yang bersangkutan.
- (4) Format surat pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.
- (5) Dalam hal Tim Pemeriksa ditetapkan oleh Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, maka susunan Tim sebagai berikut :
 - a. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota, yakni Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota, yakni Kepala Badan Kepegawaian Daerah;
 - c. Anggota.
- (6) Dalam hal Tim Pemeriksa ditetapkan oleh Kepala SKPD yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, maka susunan tim sebagai berikut :
 - a. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota, yakni Kepala SKPD yang bersangkutan;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota;
 - c. Anggota.
- (7) Tim Pemeriksa berifat temporer (*Ad Hoc*) yang bertugas sampai proses pemeriksaan selesai terhadap suatu dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan PNS.
- (8) Anggota Tim Pemeriksa harus memiliki Golongan Ruang sama atau lebih tinggi dari PNS yang diperiksa.
- (9) Apabila atasan langsung dari PNS yang diperiksa terlibat dalam pelanggaran yang dilakukan PNS tersebut, maka yang menjadi anggota Tim Pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
- (10) Atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan SKPD, Sekretaris Daerah dan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (11) Khusus Kelurahan, atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (6), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan Kelurahan, Camat, Sekretaris Daerah dan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Pasal 43

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

Pasal 44

- (1) Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
- (2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
- (3) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak ada atau terjadi kekosongan, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh Pejabat yang lebih tinggi.
- (5) Atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan SKPD, Sekretaris Daerah dan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (6) Khusus Kelurahan, atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan Kelurahan, Camat, Sekretaris Daerah dan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (7) Keputusan pembebasan sementara dari tugas jabatannya dibuat berdasarkan format sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.
- (8) Agar pelaksanaan tugas organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya, maka selama PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibebaskan sementara dari tugas dan jabatannya, diangkat Pejabat Pelaksana Harian (PLH) sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 45

- (1) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2), harus ditandatangani oleh Pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.

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

Paragraf 3 Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 46

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

Pasal 47

- (1) Terhadap PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 dan Pasal 42, 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 selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, proses administrasi terkait penjatuhan hukuman disiplin terhadap PNS yang berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Pasal 48

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

Pasal 49

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

Pasal 50

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

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

Pasal 51

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

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

Pasal 52

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

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

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

Pasal 53

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

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

Pasal 54

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

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

Pasal 55

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

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

- e. kenaikan pangkat berikutnya bagi PNS yang bersangkutan baru dapat dipertimbangkan setelah PNS tersebut paling singkat 1 (satu) tahun kembali pada pangkat semula atau pangkat sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin.

Pasal 56

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

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

Pasal 57

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

- a. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah, dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi PNS yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan;
- b. 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;
- c. tunjangan jabatan yang lama dihentikan mulai bulan berikutnya sejak ditetapkannya keputusan hukuman disiplin;
- d. bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. bagi PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tersebut baru dapat dipertimbangkan kembali dalam jabatan yang lebih tinggi paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin;

- f. pengangkatan kembali dalam jabatan satu tingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada huruf e, dilakukan berdasarkan hasil evaluasi terhadap PNS yang bersangkutan selama dalam jabatan yang lebih rendah dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. bagi PNS yang menduduki jabatan fungsional tertentu yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan fungsional tertentu setingkat lebih rendah :
 - 1) tetap menduduki pangkat sebelum diturunkan jabatannya;
 - 2) 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 58

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

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

Pasal 59

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

Pasal 60

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

Pasal 61

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

Paragraf 4 Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 62

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

Pasal 63

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

Pasal 64

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

Bagian Ketujuh Upaya Administratif

Paragraf 1 Umum

Pasal 65

Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif.

Paragraf 2 Ketentuan Pengajuan Upaya Administratif

Pasal 66

- (1) Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65, adalah hukuman disiplin sedang berupa :
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana disebut pada ayat (1), adalah hukuman disiplin yang penjatuhannya merupakan kewenangan Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Pasal 67

Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65, adalah hukuman disiplin berat yang dijatuhkan oleh Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, berupa :

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

Paragraf 3
Tata Cara Pengajuan Upaya Administratif

Pasal 68

- (1) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, diajukan secara tertulis kepada Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan, dan tembusannya disampaikan kepada Pejabat yang berwenang menghukum dan pejabat yang membidangi kepegawaian pada SKPD tempat PNS yang bersangkutan bertugas.
- (2) Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender, terhitung mulai tanggal penyerahan keputusan hukuman disiplin kepada PNS yang bersangkutan untuk diterima.
- (3) Bukti waktu pengajuan keberatan oleh PNS yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), adalah tanggal penerimaan surat yang dicatat oleh SKPD tempat Atasan Pejabat yang berwenang menghukum bertugas, atau tanggal cap pos apabila keberatan dikirimkan melalui pos.
- (4) Keberatan yang diajukan melewati batas waktu sebagaimana ditetapkan pada ayat (2), tidak dapat diterima dan tidak ditindaklanjuti.
- (5) PNS yang sedang mengajukan keberatan administratif tidak dapat disetujui untuk pindah ke SKPD atau instansi lain sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 69

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh PNS bersangkutan.
- (2) Tanggapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan secara tertulis kepada Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.
- (3) Atasan Pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh PNS yang bersangkutan dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima surat keberatan.
- (4) Sebelum 21 (dua puluh satu) hari kerja, pejabat pada Badan Kepegawaian Daerah yang membidangi penegakan disiplin pegawai berkoordinasi dengan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum tentang keberatan atas hukuman disiplin.

- (5) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan maka Atasan Pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
- (6) Untuk mendukung objektivitas dalam pengambilan keputusan, Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari Pejabat yang berwenang menghukum, PNS yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.

Pasal 70

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

Pasal 71

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

- (4) Format surat pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.

Pasal 72

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

Pasal 73

- (1) PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, dapat mengajukan banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian (BAPEK).
- (2) Mekanisme dan tata cara pengajuan banding administratif sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 74

- (1) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67 mengajukan banding administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 73 maka gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap masuk kerja melaksanakan tugas.
- (2) Untuk dapat tetap masuk kerja dan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS yang bersangkutan mendapatkan izin dari Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.
- (3) Penentuan dapat 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.
- (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.
- (5) Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dapat mendelagasikan kewenangan penandatanganan dan pembatalan izin untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kepada Sekretaris Daerah.
- (6) Format permohonan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.

- (7) Format surat keputusan izin untuk masuk kerja dan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sebagaimana tercantum dalam lampiran Peraturan Walikota ini.
- (8) PNS yang mengajukan banding administratif tidak diberikan kenaikan pangkat, kenaikan gaji berkala, dan persetujuan untuk pindah ke SKPD atau instansi lain sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 75

PNS yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, dan tidak mengajukan banding administratif maka gaji berikut seluruh hak-hak kepegawaiannya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

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

Paragraf 1 Berlakunya Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 76

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

mulai berlaku sejak tanggal keputusan hukuman disiplin ditetapkan.
- (2) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, untuk jenis Hukuman Disiplin Berat berupa :
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; dan
 - b. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

mulai berlaku pada :

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

Pasal 77

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

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

Pasal 78

- (1) PNS yang mencapai batas usia pensiun atau meninggal dunia pada saat sedang menjalani hukuman disiplin berupa :
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun; dan
 - d. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahundianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (2) PNS yang meninggal dunia sebelum ada keputusan atas upaya administratif diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

- (3) PNS yang mencapai batas usia pensiun sebelum ada keputusan atas keberatan, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (4) PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan telah mencapai batas usia pensiun, apabila meninggal dunia maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (5) Dalam hal PNS yang sedang mengajukan banding sebagaimana dimaksud pada ayat (4), sebelumnya dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan tidak hormat sebagai PNS, maka keputusan pemberhentiannya ditinjau kembali oleh pejabat yang berwenang menjadi keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS.

Pasal 79

- (1) Kepada PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 78 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS yang sedang mengajukan banding administratif dan telah mencapai batas usia pensiun, dihentikan pembayaran gajinya sampai dengan ditetapkannya keputusan banding administratif.

Bagian Kesembilan Pendokumentasian Hukuman Disiplin

Pasal 80

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

**Bagian Kesepuluh
Ketentuan Lain-lain**

Pasal 81

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

**BAB VI
PELAKSANAAN CUTI**

**Bagian Kesatu
Umum**

Pasal 82

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

**Bagian Kedua
Jenis Cuti**

Pasal 83

Cuti terdiri dari :

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

**Bagian Ketiga
Cuti Tahunan**

Pasal 84

- (1) PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun secara terus-menerus berhak atas cuti tahunan.

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

Pasal 85

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

Pasal 86

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

Pasal 87

- (1) Cuti tahunan dapat ditangguhkan pelaksanaannya oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila kepentingan dinas mendesak.

- (2) Cuti tahunan yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diambil dalam tahun berikutnya selama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk cuti tahunan dalam tahun yang sedang berjalan.

Pasal 88

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

Bagian Keempat Cuti Besar

Pasal 89

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

Pasal 90

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

Pasal 91

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

Bagian Kelima Cuti Sakit

Pasal 92

Setiap PNS yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

Pasal 93

- (1) PNS yang sakit selama 1 (satu) atau 2 (dua) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan, bahwa PNS yang bersangkutan harus memberikan pemberitahuan secara tertulis kepada atasannya.
- (2) PNS yang sakit lebih dari 2 (dua) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter dari rumah sakit atau pusat kesehatan masyarakat (puskesmas).
- (3) PNS yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak cuti sakit, dengan ketentuan bahwa PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah.
- (4) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (3), antara lain menyatakan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang dipandang perlu.
- (5) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (3), diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (6) Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (5), dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila dipandang perlu berdasarkan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah.
- (7) PNS yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan/atau ayat (6), harus diuji kembali kesehatannya oleh dokter dari rumah sakit pemerintah yang ditunjuk oleh Badan Kepegawaian Daerah.
- (8) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (7), PNS yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 94

- (1) PNS wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1 ½ (satu setengah) bulan.
- (2) Untuk mendapatkan cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter, bidan atau rumah sakit.

Pasal 95

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

Pasal 96

- (1) Selama menjalankan cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93, Pasal 94 dan Pasal 95, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.
- (2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93, Pasal 94 dan Pasal 95, kecuali yang dimaksud dalam Pasal 93 ayat (1), diberikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (3) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (1), cukup dicatat oleh Pejabat yang mengurus kepegawaian.
- (4) PNS yang menjalani cuti sakit lebih dari 30 (tiga puluh) hari, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Bagian Keenam Cuti Bersalin

Pasal 97

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

Pasal 98

- (1) Untuk mendapatkan cuti bersalin, PNS Wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (2) Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (3) Selama menjalankan cuti bersalin PNS wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

- (4) PNS yang telah menjalani cuti bersalin, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Bagian Ketujuh Cuti Karena Alasan Penting

Pasal 99

Yang dimaksud dengan cuti karena alasan penting adalah cuti karena :

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

Pasal 100

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

Pasal 101

- (1) Untuk mendapatkan cuti karena alasan penting, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan-alasannya kepada Pejabat yang berwenang memberikan Cuti.
- (2) Cuti karena alasan penting diberikan secara tertulis oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (3) Dalam hal yang mendesak, sehingga PNS yang bersangkutan tidak dapat menunggu keputusan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti, maka Pejabat yang tertinggi di tempat PNS yang bersangkutan bekerja dapat memberikan ijin sementara untuk menjalankan cuti karena alasan penting.
- (4) Pemberian ijin sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (3), harus segera diberitahukan kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti oleh Pejabat yang memberikan ijin sementara.

- (5) Pejabat yang berwenang memberikan cuti setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), memberikan cuti karena alasan penting kepada PNS yang bersangkutan.
- (6) PNS yang telah menjalani cuti karena alasan penting, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Bagian Kedelapan Cuti di Luar Tanggungan Negara

Pasal 102

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

Pasal 103

- (1) Cuti di luar tanggungan Negara mengakibatkan PNS yang bersangkutan dibebaskan dari jabatannya, kecuali cuti di luar tanggungan Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 ayat (2).
- (2) Jabatan yang menjadi lowong karena pemberian cuti di luar tanggungan Negara dengan segera dapat diisi.

Pasal 104

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

Pasal 105

- (1) Selama menjalankan cuti di luar tanggungan Negara, PNS yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan dari Negara.

- (2) Selama menjalankan cuti di luar tanggungan Negara tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.

Pasal 106

- (1) PNS yang tidak melaporkan diri kembali kepada Walikota setelah habis masa menjalankan cuti di luar tanggungan Negara diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (2) PNS yang melaporkan diri kepada Walikota setelah habis masa menjalankan cuti di luar tanggungan Negara, maka :
 - a. apabila ada lowongan ditempatkan kembali;
 - b. apabila tidak ada lowongan, maka Walikota melaporkannya kepada Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara untuk kemungkinan ditempatkan pada instansi lain;
 - c. apabila penempatan sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak memungkinkan, maka PNS yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya karena kelebihan dengan mendapat hak-hak kepegawaian menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) PNS yang telah kembali bertugas setelah menjalani cuti di luar tanggungan Negara, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari Badan Kepegawaian Daerah.

Bagian Kesembilan Lain-lain

Pasal 107

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

Pasal 108

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

BAB VII
PERIJINAN DAN PELAPORAN PERKAWINAN DAN PERCERAIAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 109

- (1) Pejabat yang berwenang memberikan ijin perkawinan dan perceraian bagi PNS adalah Walikota.
- (2) Walikota dapat melimpahkan sebagian wewenangnya kepada Pejabat lain di lingkungan pemerintah daerah untuk memberikan ijin perkawinan dan perceraian bagi PNS.
- (3) Pelimpahan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

Bagian Kedua
Perkawinan

Pasal 110

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

Pasal 111

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

Pasal 112

- (1) Setiap atasan yang menerima permintaan ijin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 111, dari PNS dalam lingkungannya wajib memberikan pertimbangan dan meneruskannya kepada Pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal atasan PNS tersebut menerima permintaan ijin dimaksud.
- (2) Pejabat yang menerima permintaan ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memperhatikan dengan seksama alasan-alasan yang dikemukakan dalam surat permintaan ijin dan pertimbangan dari atasan PNS yang bersangkutan, dan apabila diperlukan dapat meminta keterangan tambahan dari istri PNS yang mengajukan permintaan ijin dan/atau pihak lain yang berkompeten.

Pasal 113

- (1) Ijin untuk beristri lebih dari seorang hanya dapat disetujui, apabila :
 - a. tidak bertentangan dengan ajaran agama/kepercayaan yang dianut PNS bersangkutan;
 - b. memenuhi salah satu syarat alternatif dan seluruh syarat kumulatif;
 - c. tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. alasan yang dikemukakan tidak bertentangan dengan akal sehat; dan
 - e. tidak terdapat indikasi dapat mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan, yang dinyatakan dalam surat keterangan atasan langsung PNS bersangkutan, minimal Pejabat eselon IV.
- (2) Syarat alternatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut :
 - a. istri menderita penyakit jasmani atau rohani yang sulit disembuhkan, sehingga tidak dapat memenuhi kewajiban sebagai istri, baik secara biologis maupun lainnya, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah;
 - b. istri mendapat cacat badan dan penyakit lain yang tidak dapat disembuhkan, serta menderita penyakit badan yang menyeluruh dan sulit disembuhkan, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah; dan
 - c. istri tidak dapat melahirkan keturunan setelah menikah sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) tahun, yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter dari rumah sakit pemerintah.
- (3) Syarat kumulatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagai berikut :
 - a. persetujuan tertulis dari istri/istri-istri, yang disahkan oleh atasan PNS paling rendah Pejabat eselon IV;

- b. PNS bersangkutan memiliki penghasilan yang cukup untuk membiayai lebih dari seorang istri dan anak-anaknya, yang dibuktikan dengan surat keterangan Pajak Penghasilan (PPh Pasal 21) PNS tersebut; dan
- c. Surat pernyataan/jaminan secara tertulis dari PNS yang menyatakan bahwa yang bersangkutan menjamin untuk berlaku adil kepada istri-istri dan anak-anaknya.

Pasal 114

Permintaan izin beristri lebih dari seorang ditolak, apabila :

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

Pasal 115

- (1) PNS dan/atau Pejabat yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110 ayat (1), Pasal 111 ayat (1) dan ayat (3), serta Pasal 112 ayat (1) dijatuhi salah satu hukuman disiplin berat berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS wanita yang menjadi istri kedua/ketiga/keempat dari pria PNS dijatuhi hukuman disiplin berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Bagian Ketiga Perceraian

Paragraf 1 PNS Berkedudukan sebagai Penggugat

Pasal 116

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

Pasal 117

- (1) Untuk memperoleh ijin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 116 ayat (1), PNS yang akan melakukan perceraian harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki.
- (2) Dalam surat permintaan ijin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dicantumkan alasan lengkap yang mendasarinya.

Pasal 118

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

- a. salah satu pihak berbuat zinah, yang dibuktikan dengan :
 1. putusan Pengadilan;
 2. surat pernyataan yang ditandatangani oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi yang telah dewasa yang melihat perzinahan tersebut dan disahkan oleh Pejabat setempat minimal Camat;
 3. perzinahan diketahui oleh salah satu pihak (suami atau istri) dengan tertangkap tangan, yang dalam hal ini dituangkan dalam laporan perzinahan yang menguraikan hal ikhwal perzinahan, dibuat oleh salah satu pihak yang menangkap tangan suami atau istrinya yang telah berzinah.
- b. salah satu pihak menjadi pemabok, pematik atau penjudi yang sulit disembuhkan, yang dibuktikan dengan :
 1. surat pernyataan yang ditandatangani oleh paling sedikit 2 (dua) orang saksi yang telah dewasa yang mengetahui perbuatan tersebut dan disahkan oleh Pejabat setempat minimal Camat;
 2. surat keterangan dari dokter pemerintah atau polisi yang menerangkan bahwa menurut hasil pemeriksaan yang bersangkutan telah menjadi pemabok, pematik atau penjudi yang sulit disembuhkan.
- c. salah satu pihak meninggalkan pihak lain 2 (dua) tahun berturut-turut dengan tanpa ijin dan alasan sah serta hal lain di luar kemampuannya, yang dibuktikan dengan surat pernyataan dari Lurah/Kepala Desa yang disahkan oleh Pejabat setempat minimal Camat;
- d. salah satu pihak dihukum penjara 5 (lima) tahun atau lebih secara terus menerus setelah perkawinan berlangsung, yang dibuktikan dengan Putusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- e. salah satu pihak melakukan kekerasan dalam rumah tangga atau penganiayaan berat yang membahayakan pihak lain yang dibuktikan dengan *visum et repertum* dari dokter pemerintah; dan

- f. antara suami istri terus menerus terjadi perselisihan dan pertengkaran sehingga tidak lagi terdapat harapan untuk hidup berumah tangga secara rukun yang dibuktikan dengan surat pernyataan Lurah/Kepala Desa yang disahkan oleh Pejabat setempat minimal Camat.

Pasal 119

Ijin untuk perceraian hanya dapat diberikan, apabila :

- a. tidak bertentangan dengan ajaran agama/kepercayaan yang dianut PNS bersangkutan;
- b. memenuhi salah satu syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118;
- c. tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- d. alasan yang dikemukakan tidak bertentangan dengan akal sehat.

Pasal 120

- (1) Permintaan ijin perceraian ditolak, apabila :
 - a. bertentangan dengan ajaran agama/kepercayaan yang dianut PNS bersangkutan;
 - b. tidak memenuhi salah satu syarat sebagaimana dimaksud pada dalam Pasal 118;
 - c. bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - d. alasan yang dikemukakan bertentangan dengan akal sehat.
- (2) Permintaan ijin tidak diberikan apabila didasarkan pada alasan bahwa salah satu pihak mendapat cacat badan atau penyakit dengan akibat tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai suami/istri.

Pasal 121

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

Pasal 122

Pejabat yang berwenang dijatuhi hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila yang bersangkutan lalai atau melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118, Pasal 119, Pasal 120, dan Pasal 121,

dalam mengambil keputusan pemberian atau penolakan ijin kepada PNS untuk melakukan perceraian.

Paragraf 2
PNS Berkedudukan sebagai Tergugat

Pasal 123

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

Paragraf 3
Pelaporan

Pasal 124

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

Paragraf 4
Pembagian Gaji

Pasal 125

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

Pasal 126

- (1) Apabila perceraian terjadi karena kehendak PNS, maka PNS tersebut wajib menyerahkan sebagian gajinya untuk penghidupan mantan istri dan anak-anaknya.

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

Pasal 127

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

Pasal 128

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

- a. bagi PNS yang tidak mempunyai anak, pembagian gaji berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak;

b. bagi PNS yang mempunyai anak :

- 1) apabila semua anak mengikuti mantan istri, $\frac{1}{3}$ (sepertiga) gaji PNS untuk anak yang diberikan kepada mantan istri;
- 2) apabila sebagian anak mengikuti PNS Pria dan sebagian lainnya mengikuti mantan istri, maka $\frac{1}{3}$ (sepertiga) dari sisa gaji yang menjadi hak anak, dibagi menurut jumlah anak.

Pasal 129

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

Pasal 130

- (1) Pembayaran bagian gaji untuk anak dihentikan apabila memenuhi sekurang-kurangnya salah satu kondisi berikut :
 - a. anak telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
 - b. anak telah/pernah kawin;
 - c. anak telah mempunyai penghasilan sendiri.
- (2) Pembayaran bagian gaji untuk anak yang telah dihentikan dibayarkan kepada PNS bersangkutan.

Pasal 131

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

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

Pasal 132

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

- a. $\frac{1}{3}$ (sepertiga) dari bagian gaji PNS yang bersangkutan, apabila anak mengikuti PNS tersebut;
- b. $\frac{1}{2}$ (seperdua) dari bagian gaji PNS yang bersangkutan apabila dari pernikahan tersebut tidak mempunyai anak;

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

Pasal 133

Pemotongan bagian gaji yang menjadi hak mantan istri dan anak-anak dilakukan langsung oleh Bendahara Pengeluaran Pembantu yang mengurus gaji pada SKPD dimana PNS yang bersangkutan bertugas, berdasarkan Akta Cerai dan surat perintah Kepala SKPD.

Bagian Keempat Hidup Bersama Di luar Ikatan Perkawinan yang Sah

Pasal 134

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

BAB VIII

PENANDATANGANAN NASKAH DINAS DI BIDANG KEPEGAWAIAN

Pasal 135

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

- g. Surat Perintah Melaksanakan Tugas mutasi antar SKPD;
 - h. Surat Pernyataan Melaksanakan Tugas;
 - i. Surat Perintah Pelaksana Tugas (Plt.);
 - j. Surat Keterangan Untuk Mendapatkan Pembayaran Tunjangan Keluarga (Form KP4); dan
 - k. Perjanjian dan kontrak Pegawai Tidak Tetap.
- (4) Pelimpahan kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.

BAB IX PENGHARGAAN

Pasal 136

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

BAB X PEMBINAAN

Pasal 137

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

BAB XI MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN

Pasal 138

- (1) Terhadap pelaksanaan pengaturan hari kerja dan jam kerja dilakukan monitoring oleh Badan Kepegawaian Daerah.

- (2) Hasil monitoring sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan evaluasi dan dilaporkan kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

Pasal 139

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

BAB XII

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 140

- (1) Hukuman disiplin yang telah dijatuhkan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau sebelum tanggal 6 Juni 2010, dan sedang dijalani oleh PNS yang bersangkutan tetap berlaku.
- (2) Keberatan atau banding administratif yang diajukan dan diproses sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau sebelum tanggal 6 Juni 2010, diselesaikan sesuai dengan Peraturan Walikota Malang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Malang.
- (3) Apabila terjadi pelanggaran disiplin dan telah dilakukan pemeriksaan sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau sebelum tanggal 6 Juni 2010, maka hasil pemeriksaan tetap berlaku dan proses selanjutnya berlaku ketentuan dalam Peraturan Walikota ini.
- (4) Apabila terjadi pelanggaran disiplin sebelum berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil atau sebelum tanggal 6 Juni 2010, dan belum dilakukan pemeriksaan maka berlaku ketentuan dalam Peraturan Walikota ini.

BAB XIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 141

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Malang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kota Malang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 142

Hal-hal yang belum cukup diatur dalam Peraturan Walikota ini disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan.

Pasal 143

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 16 Nopember 2010

WALIKOTA MALANG,
ttd.
Drs. PENI SUPARTO, M.AP

Diundangkan di Malang
pada tanggal 16 Nopember 2010
SEKRETARIS DAERAH KOTA MALANG,
ttd.

Dr. Drs. H. SHOFWAN, SH, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19580415 198403 1 012

BERITA DAERAH KOTA MALANG TAHUN 2010 NOMOR 37 SERI E

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

DWI RAHAYU, SH, M.Hum.
Pembina
NIP. 19710407 199603 2 003