



BERITA DAERAH KOTA BOGOR

Nomor 16 Tahun 2016

Seri E Nomor 11

**PERATURAN WALIKOTA BOGOR
NOMOR 16 TAHUN 2016**

TENTANG

**KINERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BOGOR**

Diundangkan dalam Berita Daerah Kota Bogor

Nomor 16 Tahun 2016

Seri E

Tanggal 15 Maret 2016

SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,

Ttd.

**ADE SARIP HIDAYAT
Pembina Utama Muda
NIP. 19600910 198003 1 003**

Walikota Bogor
Provinsi Jawa Barat

**PERATURAN WALIKOTA BOGOR
NOMOR 16 TAHUN 2016**

TENTANG

**KINERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BOGOR**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BOGOR,

- Menimbang** : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, harus didukung oleh pegawai Pemerintah Daerah sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang profesional dan akuntabel;
- b. bahwa untuk meningkatkan profesionalisme, kompetensi, akuntabilitas, kinerja, dan kedisiplinan pegawai sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu dilakukan pengaturan terhadap kinerja dan disiplin pegawai yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota;

- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah dengan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. 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);

5. 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 beberapa kali, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2003 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 51);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);

8. 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) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258);
11. Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah;
12. 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);

13. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2008 Nomor 2 Seri E);
14. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2010 Nomor 1 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 4 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2010 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2014 Seri D Nomor 2);
15. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 5 Tahun 2013 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2013 Nomor 1 Seri D);
16. Peraturan Daerah Kota Bogor Nomor 3 Tahun 2014 tentang Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bogor (Lembaran Daerah Kota Bogor Tahun 2014 Nomor 1 Seri D);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG KINERJA DAN DISIPLIN PEGAWAI DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BOGOR.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Bogor.

2. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Bogor.
4. Wakil Walikota adalah Wakil Walikota Bogor.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kota Bogor.
6. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.
7. Organisasi Perangkat Daerah selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bogor
8. Kecamatan adalah Kecamatan di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.
9. Kelurahan adalah Kelurahan di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.
10. Pegawai adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.
11. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.
12. Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Pegawai Non PNS adalah Pegawai Non Pegawai Negeri Sipil yang penggajiannya dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Bogor.
13. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai dari suatu kegiatan pada satuan organisasi yang telah direncanakan, dengan menggunakan dan memanfaatkan sumberdaya organisasi.
14. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
15. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

16. Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS terhadap negara.
17. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS.
18. Disiplin adalah kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar, dijatuhi hukuman disiplin.
19. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin Pegawai, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
20. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai karena melanggar peraturan disiplin Pegawai, sesuai ketentuan perundang-undangan.
21. Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan kehilangan statusnya sebagai PNS.
22. Pemberhentian dari Jabatan Negeri adalah pemberhentian yang mengakibatkan yang bersangkutan tidak bekerja lagi pada suatu satuan organisasi negara, tetapi masih tetap berstatus sebagai PNS.

BAB II TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

Pasal 2

Tujuan pengaturan kinerja dan disiplin pegawai adalah untuk mewujudkan profesionalisme, kompetensi, akuntabilitas, kinerja dan kedisiplinan Pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Bogor.

Pasal 3

Ruang lingkup pengaturan kinerja dan disiplin Pegawai terdiri dari :

- a. kinerja, meliputi:
 1. jabatan Pegawai;
 2. penilaian kinerja;
 3. kenaikan pangkat; dan
 4. pendidikan dan pelatihan;
- b. disiplin, meliputi:
 1. kewajiban dan larangan;
 2. disiplin jam kerja;
 3. hukuman disiplin;
 4. tingkat dan jenis hukuman disiplin;
 5. upaya administratif; dan
 6. pemberhentian.

BAB III KINERJA

Bagian Kesatu Pegawai

Pasal 4

- (1) Pegawai berkedudukan sebagai unsur-unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, bertanggungjawab, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan.
- (2) Dalam kedudukan dan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pegawai harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- (3) Untuk menjamin netralitas Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pegawai dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Bagian Kedua Jabatan Pegawai

Pasal 5

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan jabatan setiap Pegawai berdasarkan kelembagaan OPD yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan Daerah.
- (2) Jabatan Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri dari :
1. jabatan struktural;
 2. jabatan fungsional tertentu;
 3. jabatan fungsional umum.

Bagian Ketiga Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja PNS

Pasal 6

- (1) Penilaian kinerja PNS terdiri atas unsur:
1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP); dan
 2. perilaku kerja.
- (2) Penilaian kinerja dijadikan persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, mutasi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Pasal 7

- (1) SKP sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1) huruf a wajib disusun oleh setiap PNS berdasarkan rencana kerja tahunan OPD untuk disetujui dan ditetapkan oleh pejabat penilai setiap tahun pada bulan Januari dengan menggunakan format menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.
- (2) PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman disiplin.
- (3) Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah bulan Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan.
- (4) Penilaian SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan apabila kegiatan tugas jabatan didukung oleh anggaran maka penilaian meliputi pula aspek biaya.
- (5) Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target dengan menggunakan format menurut contoh sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.
- (6) Penilaian SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menggunakan format menurut Lampiran Peraturan Walikota ini.
- (7) Dalam hal SKP tidak tercapai yang diakibatkan oleh faktor diluar kemampuan individu PNS maka penilaian didasarkan pada pertimbangan kondisi penyebabnya.
- (8) Dalam hal PNS :
 1. melaksanakan tugas tambahan yang diberikan oleh pimpinan atau pejabat penilai yang berkaitan dengan tugas jabatan; dan/atau
 2. menunjukkan kreativitas yang bermanfaat bagi organisasi dalam melaksanakan tugas jabatan;maka hasil penilaian menjadi bagian dari penilaian capaian SKP.

Pasal 8

- (1) Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf b meliputi aspek:
 - a. orientasi pelayanan;
 - b. integritas;
 - c. komitmen;
 - d. disiplin;
 - e. kerja sama; dan
 - f. kepemimpinan.
- (2) Penilaian kepemimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf f hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural.
- (3) Penilaian perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan dan dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan OPD masing-masing.

Pasal 9

- (1) Penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dilakukan dengan cara menggabungkan penilaian SKP dengan penilaian perilaku kerja pada setiap akhir Desember dalam tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya.
- (2) Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen).
- (3) Penilaian Kinerja dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut:
 - a. 91 – ke atas: sangat baik
 - b. 76 – 90: baik
 - c. 61 – 75: cukup
 - d. 51 – 60: kurang
 - e. 50 ke bawah: buruk

Pasal 10

Ketentuan penilaian kinerja dalam Peraturan Walikota ini berlaku juga bagi Calon PNS dan Pegawai Non PNS.

Bagian Keempat Penggangkatan Dalam Jabatan

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan penggangkatan jabatan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6;
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan ketentuan PNS yang bersangkutan paling kurang selama tahun terakhir mencapai:
 - a. SKP dan penilaian perilaku, 76 (tujuh puluh enam) ke atas; dan
 - b. kedisiplinan, 91 (sembilan puluh satu) ke atas.

Bagian Kelima Kenaikan Pangkat

Pasal 12

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan kenaikan pangkat PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6.
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan ketentuan PNS yang bersangkutan paling kurang selama 2 (dua) tahun terakhir :
 - a. SKP dan penilaian perilaku, 76 (tujuh puluh enam) ke atas; dan
 - b. kedisiplinan, 91 (sembilan puluh satu) ke atas.

**Bagian Keenam
Alih Tugas**

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan mutasi PNS sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja PNS.
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan ketentuan PNS yang bersangkutan paling kurang selama 2 (dua) tahun terakhir :
 - a. SKP dan penilaian perilaku, 76 (tujuh puluh enam) ke atas; dan
 - b. kedisiplinan, 91 (sembilan puluh satu) ke atas.

**Bagian Ketujuh
Pendidikan dan Pelatihan**

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah menetapkan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja PNS.
- (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dengan ketentuan PNS yang bersangkutan paling kurang selama 2 (dua) tahun terakhir:
 - a. SKP dan penilaian perilaku, 76 (tujuh puluh enam) ke atas; dan
 - b. kedisiplinan, 91 (sembilan puluh satu) ke atas.

BAB IV DISIPLIN PEGAWAI

Bagian Kesatu Kewajiban dan Larangan

Pasal 15

Setiap Pegawai Wajib :

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

15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Pasal 16

Setiap Pegawai 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, dan/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 yang dilayaninya;
11. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
12. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
 - b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
 - c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
 - d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
13. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
 - a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, dan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan OPD-nya, anggota keluarga, dan masyarakat;
14. memberikan dukungan kepada calon Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

15. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:
- a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, dan/atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan OPD-nya, anggota keluarga, dan masyarakat.

**Bagian Kedua
Disiplin Jam Kerja**

**Paragraf 1
Hari dan Jam Kerja**

Pasal 17

- (1) Hari kerja di lingkungan Pemerintah Kota Bogor ditetapkan 5 (lima) hari kerja, yaitu mulai hari Senin sampai dengan hari Jum'at.
- (2) Jumlah jam kerja efektif dalam 5 (lima) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dan ditetapkan sebagai berikut :
 - a. Senin sampai dengan Kamis:

Masuk Kerja (apel pagi)	: jam 07.30 WIB
Istirahat	: jam 12.00 -13.00 WIB
Pulang Kerja	: jam 16.00 WIB

b. Jum'at:

Masuk Kerja (apel pagi) : jam 07.30 WIB

Istirahat : jam 11.30 WIB – 13.00 WIB

Pulang Kerja : jam 16.00 WIB

Paragraf 2

Ketentuan Hari dan Jam Kerja Khusus

Pasal 18

- (1) Selain hari dan jam kerja sebagaimana dalam Pasal 17, bagi OPD 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 OPD 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 pegawai yang melaksanakan tugas jaga/shift maupun terhadap pegawai yang tidak melaksanakan tugas jaga/shift.

Bagian Ketiga

Hukuman Disiplin

Pasal 19

- (1) PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Pasal 16, dan Pasal 17 dijatuhi hukuman disiplin.
- (2) Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Pasal 20

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

Bagian Keempat **Pelanggaran Terhadap Kewajiban dan Jenis Hukuman**

Pasal 21

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
2. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;

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 15 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 11 berupa :
 - a) teguran lisan bagi PNS 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 15 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
11. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 14, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
12. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
13. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
14. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD.

Pasal 22

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:

1. mengucapkan sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 1, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
2. mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 2, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
3. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
4. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 15 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
6. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Kota Bogor;
7. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
8. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;

9. bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 15 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
11. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 15 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 15 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
14. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 14, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

15. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 15, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
16. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 16, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
17. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah.

Pasal 23

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

1. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 3, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
2. menaati segala peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 4, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
3. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 5, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
4. menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
5. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 7, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

6. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 8, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
7. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 9, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
8. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 10, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
9. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 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 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 15 angka 12, apabila pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun kurang dari 25% (dua puluh lima persen);
11. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 13, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
12. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 14, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
13. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 angka 17, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara.

Bagian Kelima **Pelanggaran Terhadap Larangan dan Jenis Hukuman**

Pasal 24

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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 16 angka 5 apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
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 16 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD;
3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 16 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada OPD.

Pasal 25

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 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 16 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 16 angka 6, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
3. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 16 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

5. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota Bogor;
6. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 OPD-nya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 13 huruf b;
8. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 14; dan
9. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan OPD-nya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 15 huruf a dan huruf d.

Pasal 26

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (4) dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:

1. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 1;
2. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 2;
3. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 3;
4. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 16 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 16 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 16 angka 7;
8. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 8;

9. melakukan suatu tindakan atau suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 10, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
10. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 11, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
11. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 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 16 angka 13 huruf a; dan
13. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 angka 15 huruf b dan huruf c.

Pasal 27

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 angka 9 dan Pasal 22 angka 11 serta Pasal 23 angka 9 dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan walaupun Pegawai yang bersangkutan telah menjalani hukuman yang dijatuhkan kepadanya, dan jumlah tidak masuk kerja tersebut dapat dijadikan dasar penjatuhan hukuman disiplin dengan tingkatan yang lebih tinggi.

- (2) Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang sebelum berakhirnya jam kerja dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7½ (tujuh setengah) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Bagian Keenam
Pejabat Yang Berwenang Menghukum

Paragraf 1
Walikota

Pasal 28

Walikota selaku Pejabat Pembina Kepegawaian 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;
 - 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 di lingkungannya, 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;
 - 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; dan
 - d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri 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;
 - 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; dan
 - d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- d. Struktural Eselon II dan 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;
 - 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; dan
 - d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- e. 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;
 - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;

2. disiplin berat, berupa:
 - a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun; dan
 - b) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- f. Struktural Eselon III ke bawah dan 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;
 - 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; dan
 - d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
- g. 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;
 - 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.

Paragraf 2
Sekretaris Daerah

Pasal 29

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

- a. Asisten Sekretariat 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. Camat dan Kepala Kantor, 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 serta 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;
- e. Kepala Sub Bagian 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 Tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan Fungsional Umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, 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 30

Pejabat Struktural Eselon II, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Struktural Eselon III di lingkungan masing-masing OPD, 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, dan Fungsional Umum golongan ruang III/c dan golongan ruang III/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin ringan berupa:
1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis, dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
- c. Struktural Eselon IV di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa:
1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

- d. Fungsional Tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan, dan Fungsional Umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, 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 31

Pejabat Struktural Eselon III, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Struktural Eselon IV, di lingkungan masing-masing OPD, 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, dan fungsional umum golongan ruang II/c sampai dengan golongan ruang III/b di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin ringan berupa:
1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis, dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
- c. Struktural Eselon V di lingkungan masing-masing OPD, untuk jenis hukuman disiplin sedang berupa:
1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

- d. Fungsional Tertentu jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemula, dan Fungsional Umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, 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,
Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri,
Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri,
dan Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri

Pasal 32

Pejabat Struktural Eselon IV, Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri, Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri, Kepala Sekolah Menengah Kejuruan Negeri menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan:

- a. Struktural Eselon V di lingkungan masing-masing OPD, 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, dan Fungsional Umum golongan ruang II/a dan golongan ruang II/b di lingkungannya, 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, untuk 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, Kepala Sekolah Dasar Negeri, dan Kepala Taman Kanak-Kanak Negeri

Pasal 33

Pejabat Struktural Eselon V, Kepala Sekolah Dasar Negeri, dan Kepala Taman Kanak-Kanak Negeri menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi PNS yang menduduki jabatan Fungsional Umum golongan ruang I/a sampai dengan golongan ruang I/d di lingkungannya, untuk jenis hukuman disiplin ringan berupa:

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

Pasal 34

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Apabila pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai 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 Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Pasal 35

Format keputusan penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.

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

Pasal 36

- (1) Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Pemanggilan kepada Pegawai 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) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pegawai yang bersangkutan tidak hadir juga, maka Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (5) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan.
- (6) Hasil pemeriksaan unsur pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan atau melengkapi Berita Acara Pemeriksaan terhadap Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Pasal 37

- (1) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sedang dan berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.

- (2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (4) Format surat pembentukan Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3), sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.
- (5) Tim Pemeriksa tidak boleh berpangkat atau memangku jabatan yang lebih rendah dari Pegawai yang diperiksa.
- (6) Apabila atasan langsung dari Pegawai yang diperiksa terlibat dalam pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai tersebut, maka yang menjadi anggota Tim Pemeriksa adalah atasan langsung yang lebih tinggi secara berjenjang.

Pasal 38

- (1) Untuk kelancaran pelaksanaan pembinaan disiplin, dibentuk Tim Pembina Disiplin.
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari:
 - a. Ketua;
 - b. Sekretaris; dan
 - c. Anggota.
- (3) Anggota Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c paling banyak 5 (lima) orang yang terdiri dari unsur kepegawaian, unsur pengawasan, unsur Satuan Polisi Pamong Praja, dan unsur Bagian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pasal 39

- (1) Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya.

- (2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya keputusan hukuman disiplin.
- (3) Pegawai yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 40

- (1) Pegawai yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pegawai yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis hukuman disiplin yang lebih berat dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan.
- (3) Pegawai tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.
- (4) Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan didasarkan pada pelanggaran yang dilakukan, dan penjatuhan hukuman disiplin tersebut tidak harus dilakukan secara berjenjang.

Pasal 41

- (1) Setiap penjatuhan hukuman disiplin ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang menghukum.
- (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada Pegawai yang bersangkutan serta tembusannya disampaikan kepada pejabat instansi terkait.
- (3) Pejabat lain yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memiliki jabatan dan/atau golongan ruang sama atau lebih tinggi daripada Pegawai yang bersangkutan.

- (4) Penyampaian keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
- (5) Dalam hal Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.
- (6) Format surat panggilan penyampaian keputusan penjatuhan hukuman disiplin, sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedelapan Upaya Administratif

Paragraf 1 Keberatan

Pasal 42

- (1) Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan yaitu jenis 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 Sekretaris Daerah atau Pejabat Struktural eselon II ke bawah/pejabat yang setara ke bawah.
- (2) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan, dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.
- (3) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari, terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima keputusan hukuman disiplin.

- (4) Pejabat yang berwenang menghukum harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai yang bersangkutan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum, dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.
- (5) Atasan pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh Pegawai yang bersangkutan dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima surat keberatan.
- (6) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan maka atasan pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
- (7) Atasan pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari pejabat yang berwenang menghukum, Pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.

Pasal 43

- (1) 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.

- (4) Apabila dalam waktu lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan atas keberatan, maka keputusan pejabat yang berwenang menghukum batal demi hukum.

Paragraf 2 **Banding Administratif**

Pasal 44

- (1) Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif yaitu hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk jenis hukuman disiplin berat berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
- (2) Banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- (3) Dalam hal PNS yang dijatuhi hukuman disiplin:
- a. mengajukan banding administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka gajinya tetap dibayarkan sepanjang yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas;
 - b. tidak mengajukan banding administratif sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), maka pembayaran gajinya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.
- (4) Penentuan dapat atau tidaknya PNS melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a menjadi kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian dengan mempertimbangkan dampak terhadap lingkungan kerja.

Pasal 45

- (1) PNS yang meninggal dunia sebelum ada keputusan atas upaya banding administratif, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) PNS yang mencapai batas usia pensiun (BUP) sebelum ada keputusan atas:
 - a. keberatan, dianggap telah selesai menjalani hukuman disiplin dan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS serta diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. banding administratif, dihentikan pembayaran gajinya sampai dengan ditetapkannya keputusan banding administratif.
- (3) Dalam hal PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) huruf b meninggal dunia, maka diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak-hak kepegawaiannya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 46

- (1) PNS yang mengajukan keberatan kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum atau banding administratif kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian, tidak diberikan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.
- (2) Apabila keputusan pejabat yang berwenang menghukum dibatalkan, maka PNS yang bersangkutan dapat dipertimbangkan kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 47

- (1) PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin atau sedang mengajukan upaya administratif tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.
- (2) PNS yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya.

- (3) PNS yang sedang menjalani hukuman disiplin tidak dapat dipertimbangkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkatnya.
- (4) Kenaikan pangkat PNS yang dijatuhi hukuman disiplin.
- penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
- baru dapat dipertimbangkan setelah PNS yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah kembali pada pangkat semula.
- (5) PNS yang dijatuhi hukuman disiplin pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, baru dapat dipertimbangkan kembali dalam jabatan yang lebih tinggi paling singkat 1 (satu) tahun setelah dijatuhi hukuman disiplin.
- (6) PNS yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan, baru dapat dipertimbangkan untuk diangkat kembali dalam satu jabatan setelah yang bersangkutan paling singkat 1 (satu) tahun setelah dibebaskan dalam jabatannya.

BAB V
BERLAKUNYA HUKUMAN DISIPLIN
DAN PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN
HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Kesatu
Berlakunya Hukuman Disiplin

Pasal 48

- (1) Hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat pembina kepegawaian berupa:

- a. jenis hukuman disiplin ringan, terdiri dari:
 - 1. teguran lisan;
 - 2. teguran tertulis; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis;
- b. jenis hukuman disiplin sedang, terdiri dari:
 - 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. jenis hukuman disiplin berat, terdiri dari:
 - 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 ditetapkan.

- (2) Hukuman disiplin berat yang dijatuhkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, mulai berlaku pada:
 - a. hari ke 15 (lima belas) setelah keputusan hukuman disiplin diterima apabila tidak diajukan banding administratif; dan
 - b. tanggal ditetapkan keputusan banding administratifnya, apabila diajukan banding administratif.
- (3) Hukuman disiplin sedang yang dijatuhkan oleh Sekretaris Daerah 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 ditetapkan keputusan atas keberatan, apabila diajukan keberatan.
- (4) Hukuman disiplin sedang yang dijatuhkan oleh Pejabat Struktural Eselon II sampai dengan Eselon IV atau pejabat yang setara berupa:
- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat 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 ditetapkan keputusan atas keberatan, apabila diajukan keberatan.
- (5) Hukuman disiplin ringan yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang mulai berlaku sejak tanggal keputusan ditetapkan.

Pasal 49

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

Bagian Kedua **Pendokumentasian Keputusan Hukuman Disiplin**

Pasal 50

- (1) Keputusan hukuman disiplin wajib didokumentasikan oleh pejabat pengelola kepegawaian pada OPD yang bersangkutan.

- (2) Dokumen keputusan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan Pegawai yang bersangkutan.

BAB VI PEMBERHENTIAN

Paragraf 1 Pemberhentian PNS

Pasal 51

- (1) PNS diberhentikan dengan hormat karena:
- a. meninggal dunia;
 - b. atas permintaan sendiri;
 - c. mencapai batas usia pensiun;
 - d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensun dini; atau
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- (2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- (3) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:
- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;

- c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Paragraf 2
Pemberhentian Sementara PNS

Pasal 52

- (1) PNS diberhentikan sementara, apabila:
 - 1. diangkat menjadi pejabat negara;
 - 2. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
 - 3. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
- (2) Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Paragraf 3
Pemberhentian Non PNS

Pasal 53

- (1) Pemberhentian Pegawai Non PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- (2) Pegawai Non PNS diberhentikan, apabila :
 - a. tenaganya tidak diperlukan lagi dan/atau Anggaran Pemerintah Daerah tidak memungkinkan;
 - b. melakukan pelanggaran disiplin pegawai yang dapat merugikan atau merusak nama baik Pemerintah Daerah;
 - c. tidak mentaati ketentuan jam kerja yang berlaku pada Pemerintah Daerah.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 54

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bogor
pada tanggal 15 Maret 2016

WALIKOTA BOGOR,
Ttd.
BIMA ARYA

Diundangkan di Bogor
pada tanggal 15 Maret 2016

SEKRETARIS DAERAH KOTA BOGOR,
Ttd.
ADE SARIP HIDAYAT
BERITA DAERAH KOTA BOGOR
TAHUN 2016 NOMOR 11 SERI E

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
DAN HAK ASASI MANUSIA,

N. HASBHY MUNNAWAR, S.H, M.Si.
NIP. 19720918199911001

Contoh
Surat Panggilan

RAHASIA

SURAT PANGGILAN I/II*)

Nomor :

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara :

Nama :
N I P :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

untuk menghadap kepada

Nama :
N I P :
Pangkat :
Jabatan :

pada

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

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

2. Demikian untuk dilaksanakan.

..... ,
.....

Atasan langsung/Ketua Tim
Pemeriksa *)

.....
NIP.

Tembusan Yth :

1.
2.

*) Coret yang tidak perlu

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

Contoh
Pembentukan Tim Pemeriksa

RAHASIA

PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA
Nomor :

1. Berdasarkan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr.....NIP.....jabatan....
.....maka perlu dilakukan pemeriksaan.

2. Mengingat ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin sedang atau berat, maka perlu membentuk Tim Pemeriksa Yang terdiri dari :
 - a. atasan langsung
Nama :
N I P :
Pangkat :
Jabatan :

 - b. unsur pengawasan
Nama :
N I P :
Pangkat :
Jabatan :

 - c. unsur kepegawaian
Nama :
N I P :
Pangkat :
Jabatan :

 - d. pejabat lain yang ditunjuk
Nama :
N I P :
Pangkat :
Jabatan :

3. Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

..... ,
.....

PPK/Pejabat yang ditunjuk *)

NAMA.....
NIP.

Tembusan Yth :

1.
2.
3.

*) *Coret yang tidak perlu*

Contoh
Surat Perintah
Untuk Melakukan Pemeriksaan

RAHASIA

SURAT PERINTAH UNTUK MELAKUKAN PEMERIKSAAN

NOMOR :.....

1. Diperintahkan kepada :

a. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

b. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

c. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Untuk melakukan pemeriksaan terhadap :

N a m a :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

pada

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

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

2. Demikian agar Surat Perintah ini dilaksanakan sebaik-baiknya.

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

Nama :

NIP :

Tembusan Yth :

1.....

2.....

*) Coret yang tidak perlu

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

Contoh
Berita Acara Pemeriksaan

RAHASIA
BERITA ACARA PEMERIKSAAN

Pada hari ini..... tanggal.....bulan.....tahun.....saya/Tim
Pemeriksa*):

1. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
2. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
3. Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
4. dst

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

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap
ketentuan Pasal..... angka.....Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010.

1. Pertanyaan :

_____Apakah Saudara dalam keadaan sehat dan bersedia untuk
diperiksa/diminta keterangannya ? _____

1. Jawaban :

_____.....
....._____

2. Pertanyaan :

.....
.....

2. Jawaban :

.....
.....

3. dst.

Setelah selesai kepada yang diperiksa dibacakan kembali atau diminta untuk dibaca sendiri dan telah membenarkan semua keterangan yang disampaikan, kemudian yang bersangkutan membubuhkan tanda tangan di bawah ini dan membubuhkan parafnya pada halaman depan.

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

Bogor,

Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa*) :

Yang diperiksa :
Nama :
NIP :
Tanda tangan :

1. Nama :
NIP :
Tanda tangan :

2. Nama :
NIP :
Tanda tangan :

3. Nama :
NIP :
Tanda tangan :

4. dst

*) *Coret yang tidak perlu*

Lampiran II.e Peraturan Walikota Bogor
Nomor : 16
Tanggal : 15 Maret 2016

Contoh
Surat Pengantar Laporan Hasil pemeriksaan

Bogor, _____

Nomor : / -
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal :

Kepada
Yth. Walikota Bogor

di -

BOGOR

Dengan ini dilaporkan dengan hormat, bahwa berdasarkan Surat Perintah Nomor..... tanggal....., Pada hari..... tanggal, kami telah melakukan pemeriksaan terhadap :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

*) Sewaktu kami melakukan pemeriksaan terhadap PNS tersebut ia mempersulit jalannya pemeriksaan dengan cara memberi jawaban berbelit-belit dan tidak jujur.

Bersama ini kami lampirkan berkas lengkap Laporan Hasil Pemeriksaan sebagaimana dimaksud.

Demikian laporan ini dibuat dengan sesungguhnya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

Yang melaporkan,

Kepala OPD PNS yang diperiksa

NIP.

****) digunakan apabila tersangka tidak kooperatif dalam pemeriksaan***

**LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN
NOMOR :**

TENTANG

Dugaan adanya pelanggaran disiplin Sdr.....NIP.....
Pegawai pada karena melakukan
perbuatan.....sehingga melanggar.....

I. PENDAHULUAN

1. Dasar pemeriksaan

.....
.....
.....
.....

2. Waktu Pemeriksaan

.....
.....

3. Sumber informasi

.....
.....

4. Tim Pemeriksa

.....

II. HASIL PEMERIKSAAN / FAKTA YANG DITEMUKAN

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

III. ANALISA

.....
.....
.....
.....
.....

IV. KESIMPULAN

.....
.....
.....

V. YANG MERINGANKAN

.....
.....

VI. YANG MEMBERATKAN

.....
.....

VII.SARAN

.....
.....
.....
.....

VI. ALTERNATIF HUKUMAN DISIPLIN

- 1.....
- 2.....
- 3.....

Demikian Laporan hasil Pemeriksaan (LHP) ini dibuat dan disampaikan untuk menjadi bahan tindak lanjut penyelesaiannya.

Bogor,
Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa*) :

1. Nama :
NIP :
Tanda tangan :
2. Nama :
NIP :
Tanda tangan :
3. Nama :
NIP :
Tanda tangan :

*) Coret yang tidak perlu

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Lisan

RAHASIA

KEPUTUSAN*)

NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang :
- a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat Golongan/Ruang jabatan pada telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan
 - b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
 - c. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan*) tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Teguran Lisan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 - 3.....;
 4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Lisan kepada :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

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

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*

NAMA.....

NIP.....

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin Teguran Tertulis

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

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

- Menimbang :
- a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat Golongan/Ruang jabatan pada telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan
 - b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
 - c. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan Walikota Bogor tentang Penjatuhan Hukuman Disiplin Tertulis;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 - 3.....;
 4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

- KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis kepada :
- Nama :
- NIP :
- Pangkat :
- Jabatan :
- OPD :

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

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

.....

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

Lampiran II.h Peraturan Walikota Bogor
Nomor : 16
Tanggal : 15 Maret 2016

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis

RAHASIA

KEPUTUSAN*)

NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang :
- a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat Golongan/Ruang jabatan pada telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil dengan
 - b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ... angka ... huruf Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010;
 - c. bahwa untuk menegakkan disiplin, perlu menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan Walikota Bogor tentang Hukuman Disiplin Pernyataan Tidak Puas Secara Tertulis;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
 2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
 - 3.....;
 4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

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

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin
Penundaan Kenaikan Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang : a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat
Golongan/Ruang jabatan pada
diduga telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri
Sipil dengan;
- b. bahwa sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin
sebagaimana dimaksud pada huruf a, telah dibentuk Tim
Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
berdasarkan Surat Nomor - tentang
Pembentukan Tim Pemeriksa;
- c. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim
Pemeriksa pada tanggal, Saudara
dinyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan
..... sebagaimana tercantum dalam Pasal Angka
..... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kepada yang bersangkutan
dijatuhi hukuman disiplin berat berupa Penundaan Kenaikan
Gaji Berkala Selama 1 (satu) Tahun
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada
huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan
Keputusan.....; *)

- Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014
Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 5135);
- 3.....
.....;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun
2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah
Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

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

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan **)/ Apabila tidak ada keberatan, maka Keputusan ini mulai berlaku pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan ini. ***)

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

**) Apabila keputusan ditetapkan oleh PPK atau Gubernur.

***) Apabila keputusan ditetapkan oleh bukan PPK atau Gubernur.

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin
Penundaan Kenaikan Pangkat Selama 1 (Satu) Tahun

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang : a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat
Golongan/Ruang jabatan pada
diduga telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri
Sipil dengan;
- b. bahwa sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin
sebagaimana dimaksud pada huruf a, telah dibentuk Tim
Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
berdasarkan Surat Nomor - tentang
Pembentukan Tim Pemeriksa;
- c. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim
Pemeriksa pada tanggal, Saudara
dinyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan
..... sebagaimana tercantum dalam Pasal Angka
..... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kepada yang bersangkutan
dijatuhi hukuman disiplin berat berupa Penundaan Kenaikan
Pangkat Selama 1 (satu) Tahun;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada
huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan
Keputusan.....; *)

- Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014
Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 5135);
- 3.....
.....;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun
2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah
Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

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

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan **)/ Apabila tidak ada keberatan, maka Keputusan ini mulai berlaku pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan ini. ***)

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

**) Apabila keputusan ditetapkan oleh PPK atau Gubernur.

***) Apabila keputusan ditetapkan oleh bukan PPK atau Gubernur.

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin
Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (Satu) Tahun

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang : a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat
Golongan/Ruang jabatan pada
diduga telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri
Sipil dengan;
- b. bahwa sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin
sebagaimana dimaksud pada huruf a, telah dibentuk Tim
Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
berdasarkan Surat Nomor - tentang
Pembentukan Tim Pemeriksa;
- c. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim
Pemeriksa pada tanggal, Saudara
dinyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan
..... sebagaimana tercantum dalam Pasal Angka
..... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kepada yang bersangkutan
dijatuhi hukuman disiplin berat berupa Penurunan Pangkat
Setingkat Lebih Rendah Selama 1 (Satu) Tahun;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada
huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan
Walikota Bogor;

- _Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014
Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 5135);
- 3.....
.....;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun
2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah
Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

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

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan **)/ Apabila tidak ada keberatan, maka Keputusan ini mulai berlaku pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan ini. ***)

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

***) Apabila keputusan ditetapkan oleh PPK atau Gubernur.

****) Apabila keputusan ditetapkan oleh bukan PPK atau Gubernur.

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin
Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang : a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat
Golongan/Ruang jabatan pada
diduga telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri
Sipil dengan;
- b. bahwa sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin
sebagaimana dimaksud pada huruf a, telah dibentuk Tim
Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
berdasarkan Surat Nomor - tentang
Pembentukan Tim Pemeriksa;
- c. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim
Pemeriksa pada tanggal, Saudara
dinyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan
..... sebagaimana tercantum dalam Pasal Angka
..... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kepada yang bersangkutan
dijatuhi hukuman disiplin berat berupa Penurunan Pangkat
Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (Tiga) Tahun;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada
huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan
Walikota Bogor;

- Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014
Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 5135);
- 3.....
.....;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun
2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah
Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Penurunan Pangkat Setingkat Lebih Rendah Selama 3 (tiga) Tahun kepada :

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan **)/ Apabila tidak ada keberatan, maka Keputusan ini mulai berlaku pada hari kelima belas terhitung mulai tanggal PNS yang bersangkutan menerima keputusan ini. ***)

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

**) Apabila keputusan ditetapkan oleh PPK atau Gubernur.

***) Apabila keputusan ditetapkan oleh bukan PPK atau Gubernur.

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin
Pemindahan Dalam Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

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

- Menimbang : a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat
Golongan/Ruang jabatan pada
diduga telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri
Sipil dengan;
- b. bahwa sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin
sebagaimana dimaksud pada huruf a, telah dibentuk Tim
Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
berdasarkan Surat Nomor - tentang
Pembentukan Tim Pemeriksa;
- c. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim
Pemeriksa pada tanggal, Saudara
dinyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan
..... sebagaimana tercantum dalam Pasal Angka
..... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kepada yang bersangkutan
dijatuhi hukuman disiplin berat berupa Pemindahan Dalam
Rangka Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada
huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan
Walikota Bogor;

- _Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014
Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 5135);
- 3.....
.....;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun
2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah
Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

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

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

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

KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan.

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin
Pembebasan dari Jabatan

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang : a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat
Golongan/Ruang jabatan pada
diduga telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri
Sipil dengan;
- b. bahwa sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin
sebagaimana dimaksud pada huruf a, telah dibentuk Tim
Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
berdasarkan Surat Nomor - tentang
Pembentukan Tim Pemeriksa;
- c. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim
Pemeriksa pada tanggal, Saudara
dinyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan
..... sebagaimana tercantum dalam Pasal Angka
..... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kepada yang bersangkutan
dijatuhi hukuman disiplin berat berupa Pembebasan dari
Jabatan;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada
huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan
Walikota Bogor;

- Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014
Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 5135);
- 3.....
.....;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun
2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah
Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pembebasan dari Jabatan
.....kepada :

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan.

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) Tulislah nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.

Lampiran II.n Peraturan Walikota Bogor
Nomor : 16
Tanggal : 15 Maret 2016

Contoh
Keputusan Hukuman Disiplin
Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang : a. bahwa Saudara, NIP., Pangkat
Golongan/Ruang jabatan pada
diduga telah melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri
Sipil dengan;
- b. bahwa sehubungan dengan dugaan pelanggaran disiplin
sebagaimana dimaksud pada huruf a, telah dibentuk Tim
Pemeriksa Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil
berdasarkan Surat Nomor - tentang
Pembentukan Tim Pemeriksa;
- c. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan oleh Tim
Pemeriksa pada tanggal, Saudara
dinyatakan telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan
..... sebagaimana tercantum dalam Pasal Angka
..... Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang
Disiplin Pegawai Negeri Sipil, kepada yang bersangkutan
dijatuhi hukuman disiplin berat berupa Pemberhentian Dengan
Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada
huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Keputusan
Walikota Bogor;

- Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil
Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014
Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin
Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia
Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 5135);
- 3.....
.....;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun
2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah
Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan hukuman disiplin berupa Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri Sebagai PNS, kepada :

Nama :

NIP :

Pangkat :

Jabatan :

Unit Kerja :

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

KEDUA : Kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam Diktum KESATU, diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undang.

Apabila tidak ada banding administratif, maka keputusan ini mulai berlaku pada hari kelima belas, terhitung mulai tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan menerima surat keputusan ini.

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Diterima tanggal :**)

Nama :

NIP :

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) *Tuliskan nama jabatan dari pejabat yang berwenang menghukum.*

***) *Tuliskan tanggal, bulan, dan tahun diterimanya keputusan.*

**Lampiran II.o Peraturan Walikota Bogor
Nomor : 16
Tanggal : 15 Maret 2016**

Contoh
Surat Panggilan
Untuk Menerima Keputusan Hukuman Disiplin

Bogor, _____

Nomor : / -
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal :

Kepada
Yth. Walikota Bogor

di-
BOGOR

R A H A S I A

Dengan ini diminta kehadiran Saudara/i, untuk menghadap kepada :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

pada

Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

untuk menerima Keputusan.....Nomor.....tanggal
..... tentang penjatuhan hukuman disiplin

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan.

.....*)

NAMA.....
NIP.

Tembusan Yth:

- 1.....
- 2.....
- 3.....

*) *Tuliskan nama jabatan dari pejabat yang menandatangani surat panggilan*

Contoh
Keputusan Atas Keberatan
Penjatuhan Hukuman Disiplin

RAHASIA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

- Menimbang : a. bahwa berdasarkan keputusan Nomor..... tanggal..... Sdr NIP pangkat jabatan telah dijatuhi hukuman disiplin berupa
- b. bahwa setelah memperhatikan dan mempelajari dengan seksama keberatan yang diajukan oleh Sdr..... NIP..... pangkat..... jabatan tanggal dan tanggapan dari tanggal, dapat diambil kesimpulan bahwa penjatuhan hukuman disiplin kepada Sdr sudah sesuai/tidak sesuai **) dengan perbuatan yang bersangkutan dan peraturan perundang-undangan;
- c.....;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan memperkuat/memperingan/memperberat/membatalkan**) hukuman disiplin Sdr.....;

- Menimbang : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
- 3.....;
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;

MEMUTUSKAN

Menetapkan :

KESATU : Memperkuat/memperingan/memperberat/membatalkan**) hukuman disiplin yang dijatuhkan kepada Sdr..... NIP..... pangkat jabatan OPD berupa sesuai dengan keputusan Nomor tanggal, menjadi hukuman disiplin**).

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di

Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) *Tuliskan nama jabatan dari pejabat yang menetapkan keputusan atas keberatan.*

**) *Coret yang tidak perlu*

***) *Disi dalam hal memperingan atau memperberat hukuman disiplin*

Lampiran II.q Peraturan Walikota Bogor
Nomor : 16
Tanggal : 15 Maret 2016

Contoh
Surat Pemberitahuan Keputusan Batal Demi Hukum

Bogor, _____

Nomor : / -
Sifat : Rahasia
Lampiran : -
Hal :

Kepada
Yth. Walikota Bogor

di-
BOGOR

1. Dengan ini diberitahukan bahwa surat keberatan atas Keputusan Nomor tentang hukuman disiplin berupa yang Saudara ajukan pada tanggal dan diterima oleh atasan pejabat yang berwenang menghukum pada tanggal, telah lebih 21 (dua puluh satu) hari kerja, tetapi atasan pejabat yang berwenang menghukum tidak mengambil keputusan.
2. Bahwa berdasarkan Pasal 37 ayat (4) Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, maka Keputusan Nomor.....tentang hukuman disiplin berupa batal demi hukum.
3. Demikian, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Ditetapkan di
Pada tanggal

.....*)

NAMA

NIP

Tembusan, Yth :

1. Walikota Bogor;
2. Inspektur Kota Bogor;
3. Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bogor;
4. Pejabat lain yang dianggap perlu;

*) *Tulislah nama jabatan dari pejabat yang menetapkan keputusan atas keberatan.*