



SALINAN

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA

PERATURAN WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN  
NOMOR 79 TAHUN 2021

TENTANG

PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL  
NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara yang bersih, berwibawa, bertanggungjawab, memiliki integritas dan menegakan disiplin dalam menjalankan tugas di Lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan, diperlukan peningkatan disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan;
- b. bahwa dengan ditetapkannya Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin pegawai Negeri dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja dinyatakan bahwa tatacara pengenaan sanksi disiplin PPPK dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin Pegawai Negeri Sipil, maka dipandang perlu disusun peraturan yang lebih teknis untuk dijadikan pedoman dalam mengatur penegakan disiplin Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan Huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali kota tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Penegakan Disiplin Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan.

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Padangsidimpuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 84, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4111);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang

- Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
  7. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);
  8. Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202);
  9. Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerjadi Lingkungan Lembaga Pemerintah;
  10. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 8 Tahun 1996 tentang Pedoman Pelaksanaan Hari Kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintah;
  11. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 Tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
  12. Peraturan Wali kota Padangsidempuan Nomor 37 Tahun 2016 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Padangsidempuan (Berita Daerah Kota Padangsidempuan Tahun 2016 Nomor 37);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN TEKNIS PELAKSANAAN PENEGAKAN DISIPLIN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA PADANGSIDIMPUAN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Padangsidempuan.
2. Wali Kota adalah Wali Kota Padangsidempuan selaku Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK.
3. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Padangsidempuan.

4. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padangsidimpuan yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok dan fungsi di bidang kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan.
5. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
6. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
7. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai PNS secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan yang bekerja di lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan.
8. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Daerah.
9. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kota Padangsidimpuan.
10. Disiplin ASN adalah kesanggupan Pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
11. Disiplin Jam Kerja adalah ketaatan kehadiran Pegawai ASN terhadap ketentuan jam kerja yang dimulai dengan apel pagi dan diakhiri dengan apel sore.
12. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
13. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya.
14. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan/atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu.
15. Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai ASN atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
16. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai ASN karena melanggar peraturan disiplin ASN.
17. Upaya Administratif adalah prosedur yang dapat ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya berupa keberatan atau banding administratif.
18. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada Atasan Pejabat yang berwenang menghukum.
19. Banding Administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai ASN yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN yang dijatuhkan oleh

- Pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.
20. Pejabat yang berwenang menghukum adalah Pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.
  21. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
  22. Atasan Pejabat yang berwenang menghukum adalah atasan langsung dari Pejabat yang berwenang menghukum.
  23. Tim Penegakan Disiplin ASN adalah Tim yang dibentuk dan ditetapkan oleh Wali kota yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam melakukan kajian terhadap permasalahan dugaan pelanggaran disiplin sedang/berat untuk memberikan rekomendasi penyelesaian kepada Wali Kota.
  24. Cuti Pegawai ASN yang selanjutnya disebut dengan Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
  25. Terlapor adalah Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
  26. Pelapor adalah seseorang karena hak atau kewajibannya berdasarkan peraturan perundang-undangan harus memberitahukan kepada pejabat yang berwenang tentang telah dan/atau sedang adanya peristiwa pelanggaran disiplin.
  27. Pengadu adalah seseorang yang memberitahukan disertai permintaan kepada pejabat yang berwenang untuk menindak Pegawai ASN yang telah melakukan pelanggaran disiplin.
  28. Laporan adalah pemberitahuan secara tertulis yang disampaikan kepada pejabat yang berwenang tentang sedang dan/atau telah terjadi pelanggaran disiplin.
  29. Pengaduan adalah pemberitahuan secara lisan dan/atau tertulis yang disertai permintaan oleh pihak yang berkepentingan kepada pejabat yang berwenang untuk dilakukan pemeriksaan terhadap Pegawai ASN yang diduga telah melakukan pelanggaran disiplin.

#### Pasal 2

Peraturan Wali Kota ini berlaku bagi seluruh Pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah yang terdiri atas :

- a. ASN dan CPNS
- b. PPPK

## BAB II MAKSUD, TUJUAN DAN RUANG LINGKUP

### Bagian Kesatu Maksud

#### Pasal 3

Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai pedoman teknis bagi pejabat dan ASN yang berkepentingan dalam melaksanakan penegakan disiplin.

### Bagian Kedua Tujuan

#### Pasal 4

Penegakan disiplin ASN bertujuan untuk :

- a. meningkatkan fungsi pembinaan disiplin terutama dalam implementasi bagi pejabat atau ASN yang berkepentingan;

- b. mendorong pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c. meningkatkan disiplin, baik dalam pelaksanaan tugas maupun hidup bermasyarakat, berorganisasi, berbangsa dan bernegara;
- d. lebih menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan suasana kerja yang harmonis dan kondusif;
- e. meningkatkan kualitas kerja dan perilaku ASN yang profesional bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN; dan
- f. meningkatkan citra dan kinerja ASN.

Bagian Ketiga  
Ruang Lingkup

Pasal 5

Ruang Lingkup Disiplin ASN meliputi :

- a. kewajiban dan larangan;
- b. disiplin jam kerja;
- c. hukuman disiplin;
- d. pelaksanaan cuti; dan
- e. izin perkawinan dan perceraian.

BAB III  
KEWAJIBAN DAN LARANGAN

Bagian Kesatu  
Kewajiban

Pasal 6

Setiap ASN wajib :

- a. mengucapkan sumpah/janji ASN;
- b. mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- c. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah;
- d. mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN;
- g. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan;
- h. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- i. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;
- k. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- l. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- n. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- o. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan

- q. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang.

## Bagian Kedua Larangan

### Pasal 7

Setiap ASN dilarang :

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- f. 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.
- g. memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- h. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapa pun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya baik secara verbal maupun non verbal;
- j. melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- k. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- l. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota), dengan cara :
  - 1) ikut serta sebagai pelaksana kampanye;
  - 2) menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut ASN;
  - 3) sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan ASN lain; dan/atau
  - 4) sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- m. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara :
  - 1) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - 2) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- n. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan

- o. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota), dengan cara :
- 1) terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
  - 2) menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
  - 3) membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
  - 4) mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbuan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.

#### BAB IV DISIPLIN JAM KERJA

##### Bagian Kesatu Pelaksana

###### Pasal 8

- (1) Wali Kota melakukan pembinaan dan pengawasan ASN dilingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Wali Kota mendelegasikan wewenang kepada Pimpinan Perangkat Daerah untuk melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap ASN guna mentaati ketentuan disiplin jam kerja, pelaksanaan apel pagi dan sore serta pengisian daftar hadir di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing.
- (3) Pimpinan Perangkat Daerah menghunjuk dan menetapkan petugas sebagai pengelola jam kerja dan absensi di lingkungan perangkat daerah masing-masing yang dikoordinir oleh pejabat struktural yang membidangi urusan kepegawaian.
- (4) Penunjukkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan Perangkat Daerah dan ditembuskan ke BKPSDM.
- (5) Pimpinan perangkat daerah menginstruksikan kepada petugas dimaksud ayat (3) untuk melaporkan Laporan Rekapitulasi Absensi setiap bulan di lingkungan Perangkat Daerahnya paling lambat tanggal 5 (lima) pada bulan berikutnya melalui BKPSDM.

##### Bagian Kedua Hari dan Jam Kerja

###### Pasal 9

- (1) Hari kerja umum bagi Pegawai ASN yang bekerja di lingkungan Pemerintah Daerah yaitu 5 (lima) hari kerja terhitung mulai hari Senin sampai dengan Jum'at.
- (2) Jumlah jam kerja umum efektif dalam 5 (lima) hari kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit 37,5 (tiga puluh tujuh koma lima) jam dengan pengaturan sebagai berikut :
  - a. Hari Senin sampai dengan hari Kamis pukul 08.00-16.30WIB; dan waktu istirahat pukul 12.00 - 13.00 WIB;
  - b. Hari Jumat pukul 08.00-17.00 WIB; dan waktu istirahatpukul 12.00-13.30 WIB.

- (3) Dalam pelaksanaan Hari dan Jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2), setiap Perangkat Daerah wajib melaksanakan apel yang diikuti seluruh Pegawai ASN, denganketentuan sebagai berikut :
  - a. Hari Senin sampai dengan hari Jum'at batas waktu pelaksanaan apel pagi paling lambat pukul 08.00 WIB;
  - b. Hari Senin sampai dengan hari Kamis waktu pelaksanaan apel sore dimulai pukul 16.30 WIB;
  - c. Hari Jum'at waktu pelaksanaan apel sore dimulai pukul 17.00 WIB;
- (4) Perubahan pengaturan jam kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan pada saat bulan ramadhan berdasarkan surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi, dan aturan jam kerja kembali normal pada saat hari pertama kerja setelah batas waktu cuti bersama hari raya Idul Fitri.

#### Pasal 10

- (1) Setiap Pegawai ASN wajib mentaati ketentuan Jam Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (2), dengan mengisi daftar hadir setiap hari kerja.
- (2) Setiap Pegawai ASN wajib mentaati ketentuan apel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3), dengan mengisi daftar hadir apel pagi dan sore setiap hari kerja di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing.
- (3) Pengisian daftar hadir selain dilakukan secara manual, setiap Perangkat Daerah wajib secara bertahap untuk menggunakan peralatan Absensi Sidik Jari (finger print) atau face print.
- (4) Pegawai ASN yang melaksanakan rapat/koordinasi/konsultasi, penyampaian laporan administrasi atau keuangan, mengikuti acara sosialisasi, work shop atau seminar diluar kantor yang dimulai sebelum jam kerja atau berakhir setelah jam kerja diperbolehkan tidak mengikuti pelaksanaan apel pagi dan/atau apel sore jika dibuktikan dengan Surat Perintah atau surat keterangan dari atasannya dan/atau pimpinan perangkat daerahnya.

#### Pasal 11

- (1) Selain hari dan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, bagi Perangkat Daerah dengan spesifikasi dan karakteristik pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya terutama dalam fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat, dapat menerapkan hari dan jam kerja khusus.
- (2) Pengaturan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Pimpinan Perangkat Daerah yang bersangkutan.
- (3) Pengaturan hari dan jam kerja khusus harus memperhatikan pemenuhan jumlah jam kerja Pegawai ASN, termasuk pelaksanaan apel pagi dan apel sore.
- (4) Penerapan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat diberlakukan terhadap Pegawai ASN yang melaksanakan tugas jaga/shift maupun terhadap Pegawai ASN yang tidak melaksanakan tugas jaga/ shift.
- (5) Keputusan Pimpinan Perangkat Daerah yang menerapkan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2), maka wajib pimpinan perangkat daerahnya menetapkan pengaturan jam kerja paling lama 1 (satu) minggu setelah Peraturan Wali Kota ini diundangkan dan disampaikan kepada Wali Kota melalui BKPSDM.
- (6) Keputusan Pimpinan Perangkat Daerah tentang pengaturan hari dan jam kerja khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk tahun berikutnya, disampaikan kepada Wali Kota dan tembusannya disampaikan ke BKPSDM paling lambat minggu terakhir bulan Desember tahun berjalan setelah ditetapkan oleh pimpinan perangkat daerahnya.

#### Pasal 12

- (1) Pegawai ASN dibenarkan izin tidak masuk kerja paling lama 2 (dua) hari dalam 1 (satu) bulan dan harus mengajukan permohonan izin secara tertulis kepada atasan langsungnya dan/atau pimpinan perangkat daerah, dikecualikan bagi pegawai ASN yang ditimpa musibah (suami/isteri, anak, orangtua/mertua dan saudara kandung) sakit atau meninggal dunia diperbolehkan izin lebih dari 2 (dua) hari.
- (2) Pegawai ASN diberikan izin untuk terlambat atau meninggalkan kantor di luar kedinasan paling banyak 2 (dua) hari dalam 1 (satu) bulan.
- (3) Izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), diperhitungkan pula secara kumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh koma lima) jam sama dengan 1 (satu) hari.
- (4) Izin lebih dari 2 (dua) hari, wajib mengajukan cuti.
- (5) ASN yang izin lebih dari 2 (dua) hari dan tidak mengajukan cuti, dikenakan hukuman disiplin.

### BAB V HUKUMAN DISIPLIN Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 13

- (1) Setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai ASN yang tidak menaati dan/atau melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 dan Pasal 7, merupakan pelanggaran disiplin.
- (2) Dengan tidak mengesampingkan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, perdata, hukuman disiplin dijatuhkan kepada Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud ayat (2) dinyatakan dalam bentuk tertulis dan disampaikan secara tegas oleh Pejabat yang berwenang menghukum kepada Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

### Bagian Kedua Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

#### Pasal 14

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

- c. pembebasan dari jabatan;
- d. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai ASN ;
- e. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai ASN.

Bagian Ketiga  
Pelanggaran dan Jenis Hukuman

Paragraf 1  
Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Pasal 15

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- b. mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- c. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada Pegawai ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- d. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- e. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- f. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- g. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf i, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- h. 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 6 huruf j, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- i. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf k, berupa :
  - 1) teguran lisan bagi Pegawai ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 5 (lima) hari kerja;
  - 2) teguran tertulis bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja;
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.
- j. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf m, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;

- k. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf n, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
- l. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf o, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
- m. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf p, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja; dan
- n. menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf q, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan.

#### Pasal 16

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

- a. mengucapkan sumpah/janji ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- b. mengucapkan sumpah/janji jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
- c. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
- d. mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
- e. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
- f. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
- g. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
- h. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
- i. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf i, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
- j. 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 6 huruf j, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
- k. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf k berupa :
  - 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
  - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja;

- 3) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja.
- l. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf l, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25 (dua puluh lima) % sampai dengan 50 (lima puluh) %;
  - m. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf m, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah;
  - n. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf n, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - o. membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf o, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
  - p. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf p, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja; dan
  - q. mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf q, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi Pemerintah Daerah.

#### Pasal 17

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban :

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf c, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
- b. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf d, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
- c. melaksanakan tugas kedisiplinan yang dipercayakan kepada ASN dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
- d. menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
- e. mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf g, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
- f. memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf h, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
- g. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf i, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
- h. 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 6 huruf j, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
- i. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf k berupa :

- 1) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun bagi ASN yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 31 (tiga puluh satu) sampai dengan 35 (tigapuluh lima) hari kerja;
  - 2) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi ASN 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;
  - 3) pembebasan dari jabatan bagi ASN 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;
  - 4) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN bagi yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 46 (empat puluh enam) hari kerja atau lebih;
- j. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf l, apabila pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25 (dua puluh lima) %;
  - k. menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf m, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara;
  - l. memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf n, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
  - m. menaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh Pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf q, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi pemerintah dan/atau negara.

## Paragraf 2

### Pelanggaran Terhadap Larangan

#### Pasal 18

Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (2), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan :

- a. 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 7 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- b. 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 7 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan;
- c. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf i, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;
- d. 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 7 huruf j, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan menghalangi berjalannya tugas kedisiplinan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf k, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah bersangkutan.

#### Pasal 19

Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan :

- a. 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 7 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
- b. 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 7 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
- c. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf i, apabila pelanggaran dilakukan dengan sengaja;
- d. 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 7 huruf j, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf k, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Daerah;
- f. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut ASN, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan ASN lain, sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf l angka 1), angka 2), dan angka 3);
- g. 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 ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf m angka 2);
- h. memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf n; dan
- i. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah serta mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf o angka 1) dan angka 4).

## Pasal 20

Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (4), dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan :

- a. menyalahgunakan wewenang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b;
- c. tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf c;
- d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d;
- e. 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 7 huruf e, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- f. 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 7 huruf f, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- g. 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 7 huruf g;
- h. menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf h;
- i. 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 7 huruf j, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf k, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- k. memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf l angka 4);
- l. 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 7 huruf m angka 1); dan
- m. memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah (meliputi daerah Provinsi dan daerah Kabupaten/Kota) dengan cara menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye dan/atau membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf o angka 2) dan angka 3).

Pasal 21

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf i, Pasal 16 huruf k, dan Pasal 17 huruf i dihitung secara kumulatif dimulai dari awal sampai dengan akhir tahun berjalan.
- (2) Keterlambatan masuk kerja dan/atau meninggalkan kantor sebelum berakhirnya jam kerja dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7,5 (tujuh koma lima) jam sama dengan 1 (satu) hari tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Bagian Keempat

Pejabat yang Berwenang Menghukum

Paragraf 1

Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah

Pasal 22

- 1) Wali Kota selaku PPK, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang menduduki jabatan :
  - a. Sekretaris Daerah, untuk jenis hukuman :
    - 1) Disiplin Ringan, berupa :
      - a) teguran lisan;
      - b) teguran tertulis; dan
      - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
    - 2) Disiplin Sedang, berupa :
      - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
      - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
      - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
    - 3) Disiplin Berat, berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun.
  - b. Fungsional Tertentu Jenjang Utama, untuk jenis hukuman :
    - 1) Disiplin Ringan, berupa :
      - a) teguran lisan;
      - b) teguran tertulis; dan
      - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
    - 2) Disiplin Sedang, berupa :
      - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
      - b) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
      - c) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1(satu) tahun.
    - 3) Disiplin Berat, berupa :
      - a) penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
      - b) pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
      - c) pembebasan dari jabatan;
      - d) pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai ASN; dan
      - e) pemberhentian tidak dengan hormat sebagai ASN.
  - c. Jabatan Pelaksana Golongan Ruang IV/d dan Golongan Ruang IV/e, untuk jenis hukuman :
    - 1) Disiplin Ringan, berupa :
      - a) teguran lisan;
      - b) teguran tertulis; dan
      - c) pernyataan tidak puas secara tertulis.
    - 2) Disiplin Sedang, berupa :
      - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;

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

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

#### Pasal 23

- 2) Wali Kota selaku PPK, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja Golongan I sampai dengan Golongan XVII
  - 1) Disiplin Sedang, berupa :
    - a) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;

- b) penundaan kenaikan golongan selama 1 (satu) tahun; dan
  - c) penurunan golongan setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- 2) Disiplin Berat, berupa :
- a) penurunan golongan setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
  - b) pemberhentian dengan hormat/pemutusan hubungan kerja tidak atas permintaan sendiri sebagai PPPK; dan
  - c) pemberhentian tidak dengan hormat/pemutusan hubungan kerja sebagai PPPK.

Paragraf 2  
Sekretaris Daerah

Pasal 24

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

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

Paragraf 3  
Pejabat Struktural Eselon II

Pasal 25

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

- a. Struktural Eselon III di lingkungan masing-masing Perangkat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
  - 1) teguran lisan;
  - 2) teguran tertulis; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Fungsional Tertentu Jenjang Muda dan Penyelia di lingkungan masing-masing Perangkat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
  - 1) teguran lisan;
  - 2) teguran tertulis; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jabatan Pelaksana Golongan Ruang III/c dan Golongan Ruang III/d dilingkungkannya, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
  - 1) teguran lisan;
  - 2) teguran tertulis; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Struktural Eselon IV dan pejabat yang setara di 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.
- e. Fungsional Tertentu jenjang Pertama dan Pelaksana Lanjutan dilingkungkannya, 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. Jabatan Pelaksana 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 26

Kepala Kantor menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang menduduki jabatan :

- a. Struktural Eselon IV di lingkungan masing-masing Perangkat Daerah, 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 dilingkungan masing-masing Perangkat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
  - 1) teguran lisan;
  - 2) teguran tertulis; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jabatan Pelaksana Golongan Ruang II/c sampai dengan Golongan Ruang III/b di lingkungan masing-masing Perangkat Daerah, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :

- 1) teguran lisan;
  - 2) teguran tertulis; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- d. Fungsional Tertentu Jenjang Pelaksana dan Pelaksana Pemuladi lingkungan masing-masing Perangkat 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.
- e. Jabatan Pelaksana Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan masing-masing SKPD, untuk jenis hukuman Disiplin Sedang berupa :
- 1) penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
  - 2) penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

#### Pasal 27

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

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

#### Pasal 28

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

- a. Struktural Eselon IV di lingkungan masing-masing unit kerja, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
  - 1) teguran lisan;

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

#### Pasal 29

Sekretaris pada Dinas/Badan dan Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang menduduki jabatan :

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

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

#### Pasal 30

Kepala Bagian pada Sekretariat Daerah/Kepala Bagian pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Kepala Bidang pada Dinas/Badan, Kepala Sub Bagian Tata Usaha/Kepala Bidang pada RSUD, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang menduduki jabatan :

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

#### Pasal 31

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

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

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

#### Paragraf 5

#### Pejabat Struktural Eselon IV dan Kepala Sekolah

#### Pasal 32

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

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

#### Pasal 33

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

- a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPT/UPTD, 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 Pemuladi lingkungan UPT/UPTD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
  - 1) teguran lisan;
  - 2) teguran tertulis; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.
- c. Jabatan Pelaksana Golongan Ruang II/a dan Golongan Ruang II/b di lingkungan UPT/UPTD, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :
  - 1) teguran lisan;
  - 2) teguran tertulis; dan
  - 3) pernyataan tidak puas secara tertulis.

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

#### Pasal 34

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

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

#### Pasal 35

Kepala Sub Bidang pada Badan dan Kepala Seksi pada Dinas/Kantor/Satuan Polisi Pamong Praja/RSUD/ Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kecamatan/Kelurahan, menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang menduduki jabatan :

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

#### Pasal 36

Kepala Sekolah menetapkan penjatuhan hukuman disiplin bagi ASN yang menduduki jabatan :

- a. Kepala Tata Usaha di masing-masing satuan pendidikan, untuk jenis hukuman Disiplin Ringan berupa :

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

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

Paragraf 1  
Umum

Pasal 37

- (1) Tata cara pemanggilan dan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran disiplin ASN dilakukan secara hierarki di masing-masing Perangkat Daerah.
- (2) Untuk lingkup UPT/UPTD/Sekolah Negeri tetap melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran disiplin ASN di lingkungan unit kerjanya, selanjutnya berkas hasil pemeriksaan dimaksud disampaikan secara hierarki ke Pimpinan Perangkat Daerahnya.
- (3) Pimpinan Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kembali melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran disiplin ASN dan apabila terbukti wajib menjatuhkan hukuman disiplin sesuai kewenangannya.
- (4) Hasil pelaksanaan pemanggilan, pemeriksaan dan penjatuhan hukuman disiplin apabila terbukti sebagaimana dimaksud ayat (3) dilaporkan disertai berkas-berkas pendukung secara lengkap ke Wali Kota selaku PPK melalui BKPSDM.
- (5) Untuk penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan Wali Kota selaku PPK, proses administrasi terkait pemanggilan dan pemeriksaan ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh BKPSDM.

Paragraf 2  
Pemanggilan

Pasal 38

- (1) Sebelum melakukan pemanggilan, Pimpinan Perangkat Daerah memerintahkan pejabat yang ada di bawahnya dengan pangkat dan golongan ruang minimal sama dengan ASN yang diduga melakukan

pelanggaran disiplin berdasarkan Surat Perintah Untuk Melakukan Pemeriksaan.

- (2) ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung atau Tim Pemeriksa untuk dilakukan pemeriksaan.
- (3) Pemanggilan kepada ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (4) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (5) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan dalam surat panggilan pertama dan surat panggilan kedua harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- (6) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ASN yang bersangkutan tidak hadir juga maka Pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

### Paragraf 3 Pemeriksaan

#### Pasal 39

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

#### Pasal 39

- (1) Sebelum ASN dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada ASN tersebut merupakan kewenangan :
  - a. atasan langsung yang bersangkutan, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
  - b. pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan dan laporan kewenangan penjatuhan hukuman disiplin.
- (4) Hasil pemeriksaan dan/atau Surat Penahanan dari pihak berwajib, aparat penegak hukum lainnya dan unsur pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan atau melengkapi berita acara pemeriksaan terhadap ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (5) ASN yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan pelanggaran disiplin tidak dapat dipertimbangkan kenaikan pangkatnya dan tidak dapat disetujui untuk pindah ke perangkat Daerah atau instansi lain.
- (6) Alih tugas atau perpindahan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (5) hanya dapat dipertimbangkan dengan alasan untuk pemenuhan kebutuhan organisasi, kondusivitas kerja atau alasan lain yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

#### Pasal 40

- (1) Penanganan pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya berupa jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) dan ayat (4) serta kewenangan penetapan penjatuhan hukuman disiplin oleh Wali Kota selaku PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22, dilaksanakan secara teknis oleh BKPSDM.
- (2) Untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya berupa jenis hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ayat (3) dan ayat (4), dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya terdiri dari :
  - a. Pimpinan Perangkat Daerah yang bersangkutan dan/atau Atasan Langsung,
  - b. Unsur Inspektorat,
  - c. Unsur BKD, dan/atau
  - d. Pejabat lain yang ditunjuk.
- (4) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (3), ditetapkan dengan Keputusan Wali Kota selaku PPK dan secara operasional ditindaklanjuti dengan Pembentukan Tim Pemeriksa oleh Sekretaris Daerah.
- (5) Tim Pemeriksa bersifat temporer (Ad Hoc) yang bertugas sampai dengan adanya keputusan yang sah tentang terbukti atau tidaknya dugaan pelanggaran disiplin yang telah dilakukan ASN.
- (6) Anggota Tim Pemeriksa harus memiliki Golongan Ruang sama atau lebih tinggi dari ASN yang diperiksa.
- (7) Apabila atasan langsung dari ASN yang diperiksa terlibat dalam pelanggaran yang dilakukan ASN tersebut, maka yang menjadi anggota Tim Pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.
- (8) Atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (7), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan Perangkat Daerah, Sekretaris Daerah dan Wali Kota selaku PPK.
- (9) Khusus Kelurahan, atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (7), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan Kelurahan, Camat, Sekretaris Daerah dan Wali Kota selaku PPK.

#### Pasal 41

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

#### Pasal 42

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

- (5) Pejabat yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan Perangkat Daerah, Sekretaris Daerah dan Wali Kota selaku PPK.
- (6) Khusus Kelurahan, atasan yang lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), secara berjenjang adalah Pejabat di lingkungan Kelurahan, Camat, Sekretaris Daerah dan Wali Kota selaku PPK.
- (7) Agar pelaksanaan tugas organisasi tetap berjalan sebagaimana mestinya, maka selama ASN dimaksud pada ayat (1), dibebaskan sementara dari tugas dan jabatannya, diangkat Pejabat Pelaksana Harian (PLH) sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 43

- (1) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (2), harus ditandatangani oleh Pejabat yang memeriksakan ASN yang diperiksa.
- (2) Apabila ada isi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang menurut pendapat ASN yang diperiksa tidak sesuai dengan apa yang diucapkannya dan/atau disampaikan, maka ASN yang diperiksa memberitahukan hal tersebut kepada pemeriksa dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
- (3) Dalam hal ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- (4) Apabila terjadi hal sebagaimana dimaksud pada ayat (3), maka berita acara pemeriksaan cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam berita acara pemeriksaan tersebut bahwa ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan.
- (5) ASN yang telah diperiksa berhak mendapat foto kopi atau salinan berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### Paragraf 4

#### Penjatuhan Hukuman Disiplin

#### Pasal 44

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

#### Pasal 45

- (1) Terhadap ASN yang berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dan Pasal 41, telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum/menjatuhkan hukuman disiplin yang setimpal dengan pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Setiap penjatuhan hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang berwenang menghukum dan dalam keputusan tersebut harus menyebutkan pelanggaran yang dilakukan oleh ASN yang bersangkutan.
- (3) Untuk penjatuhan hukuman disiplin yang menjadi kewenangan Wali Kota selaku PPK, proses administrasi terkait penjatuhan hukuman disiplin terhadap ASN yang berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti melakukan pelanggaran disiplin dilakukan oleh BKPSDM.

#### Pasal 46

- (1) Tingkat dan jenis hukuman disiplin yang dijatuhkan didasarkan pada pelanggaran yang dilakukan, dan penjatuhan hukuman tersebut tidak harus dilakukan secara berjenjang.
- (2) Pejabat yang berwenang menghukum sebelum menjatuhkan hukuman disiplin wajib mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan, dan memperhatikan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan ASN melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.
- (3) Dalam menentukan jenis hukuman disiplin, Pejabat yang berwenang menghukum harus mempertimbangkan dengan seksama faktor-faktor yang mendorong atau menyebabkan ASN melakukan pelanggaran disiplin dan dampak atas pelanggaran disiplin tersebut.  
Dengan demikian, berdasarkan hasil pertimbangan pejabat yang berwenang menghukum maka :
  - a. apabila yang bersangkutan baru pertama kali melakukan perbuatan tersebut dan terpaksa melakukannya karena kebutuhan ekonomi yang mendesak, maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin tingkat sedang berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun.
  - b. apabila yang bersangkutan melakukannya karena untuk mencari keuntungan pribadi atau memperkaya diri, maka dapat diberikan hukuman disiplin tingkat sedang berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun atau penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (4) Terhadap bentuk pelanggaran disiplin yang sama dapat dijatuhkan jenis hukuman disiplin yang berbeda, dengan mendasarkan pada hasil pertimbangan terhadap faktor-faktor yang mendorong dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) ASN yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, kepadanya hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis hukuman disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan semua pelanggaran disiplin yang dilakukan.
- (6) ASN yang pernah dijatuhi hukuman disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi hukuman disiplin dengan jenis hukuman disiplin yang lebih berat dalam tingkat hukuman disiplin yang sama, dari hukuman disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.
- (7) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (6), tidak berlaku bagi pelanggaran disiplin terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang dilakukan dalam tahun yang berbeda.
- (8) ASN tidak dapat dijatuhi hukuman disiplin dua kali atau lebih untuk satu pelanggaran disiplin.

#### Pasal 47

Untuk pelanggaran disiplin terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 huruf i, Pasal 16 huruf k, dan Pasal 17 huruf i, jumlah tidak masuk kerja ASN tanpa alasan yang sah tidak dihapus dan tetap diakumulasikan dalam tahun berjalan, walaupun ASN bersangkutan telah menjalani hukuman yang dijatuhkan kepadanya, dan jumlah tidak masuk kerja tersebut dapat dijadikan dasar penjatuhan hukuman disiplin dengan tingkatan lebih tinggi.

#### Pasal 48

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

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

#### Pasal 49

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

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

#### Pasal 50

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

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

#### Pasal 51

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

- a. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, masa penundaan kenaikan gaji berkala bagi ASN yang dijatuhi hukuman dihitung selama 1 (satu) tahun penuh, terhitung mulai tanggal kenaikan gaji berkala yang bersangkutan seharusnya dapat dipertimbangkan;

- b. kenaikan gaji berkala bagi ASN yang dijatuhi hukuman dapat diproses pada periode kenaikan gaji berkala di tahun anggaran berikutnya terhitung setelah masa berakhirnya hukuman.

#### Pasal 52

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

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

#### Pasal 53

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

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

#### Pasal 54

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

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

kembali pada pangkat semula atau pangkat sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin.

#### Pasal 55

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

- a. untuk penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah, dilakukan dengan mempertimbangkan lowongan jabatan yang lebih rendah dan kompetensi ASN yang bersangkutan sesuai dengan persyaratan jabatan yang ditentukan;
- b. PPK segera menetapkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan baru yang telah ditentukan sesuai dengan kompetensi persyaratan jabatan serta harus segera dilantik dan diambil sumpahnya;
- c. tunjangan jabatan yang lama dihentikan mulai bulan berikutnya sejak ditetapkannya keputusan hukuman disiplin;
- d. bagi ASN yang dijatuhi hukuman disiplin diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. bagi ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tersebut baru dapat dipertimbangkan kembali dalam jabatan yang lebih tinggi paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin;
- f. pengangkatan kembali dalam jabatan satu tingkat lebih tinggi sebagaimana dimaksud pada huruf e, dilakukan berdasarkan hasil evaluasi terhadap ASN yang bersangkutan selama dalam jabatan yang lebih rendah dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- g. bagi ASN yang menduduki jabatan fungsional tertentu yang dijatuhi hukuman disiplin berupa pemindahan dalam rangka penurunan jabatan fungsional tertentu setingkat lebih rendah :
  - 1) tetap menduduki pangkat sebelum diturunkan jabatannya;
  - 2) Wali Kota selaku PPK segera menetapkan keputusan tentang pengangkatan dalam jabatan baru yang telah ditentukan;
  - 3) diberikan tunjangan jabatan berdasarkan jabatan baru yang didudukinya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - 4) jumlah angka kredit yang dimiliki sebelum diturunkan jabatannya tetap dimiliki oleh ASN yang bersangkutan;
  - 5) baru dapat dipertimbangkan kembali dalam jabatan semula paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin, sesuai peraturan perundang-undangan dengan menggunakan angka kredit yang dimiliki sebelum diturunkan jabatannya;
  - 6) angka kredit yang diperoleh dari prestasi kerja dalam jenjang jabatan yang diduduki setelah diturunkan jabatannya, diperhitungkan untuk kenaikan pangkat atau jabatan setelah diangkat kembali dalam jabatan yang semula atau jabatan sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin;
  - 7) kenaikan jabatan setingkat lebih tinggi setelah yang bersangkutan diangkat kembali dalam jabatan semula atau jabatan sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin, baru dapat dipertimbangkan setelah ASN yang bersangkutan menjalani masa jabatan semula atau jabatan sebelum dijatuhkannya hukuman disiplin paling singkat 1 (satu) tahun.

#### Pasal 56

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

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

#### Pasal 57

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

#### Pasal 58

Dalam penjatuhan hukuman disiplin berupa Pemberhentian Tidak Dengan Hormat Sebagai ASN, bagi ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tersebut tidak diberikan hak pensiun.

#### Paragraf 5

#### Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

#### Pasal 59

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

#### Pasal 60

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

#### Pasal 61

- (1) ASN yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadirmenerima keputusan hukuman disiplin.
- (2) Dalam hal ASN yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan hukuman disiplin, keputusan hukuman disiplin

dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di satuan kerjanya.

Bagian Ketujuh  
Upaya Administratif

Paragraf 1  
Umum

Pasal 62

Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif.

Paragraf 2

Ketentuan Pengajuan Upaya Administratif

Pasal 63

- (1) Hukuman disiplin yang dapat diajukan keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53, adalah hukuman disiplin sedang berupa :
  - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun; dan
  - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; yang dijatuhkan oleh Pejabat yang berwenang menghukum.
- (2) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah hukuman disiplin yang penjatuhannya merupakan kewenangan Wali Kota selaku PPK.

Pasal 64

Hukuman disiplin yang dapat diajukan banding administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54, adalah hukuman disiplin berat yang dijatuhkan oleh Wali Kota selaku PPK, berupa :

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

Paragraf 3

Tata Cara Pengajuan Upaya Administratif

Pasal 65

- (1) Keberatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53, diajukan secara tertulis kepada Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan, dan tembusannya disampaikan kepada Pejabat yang berwenang menghukum dan pejabat yang membidangi kepegawaian pada Perangkat Daerah tempat ASN yang bersangkutan bertugas.
- (2) Keberatan tersebut harus sudah diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kalender, terhitung mulai tanggal penyerahan keputusan hukuman disiplin kepada ASN yang bersangkutan untuk diterima.
- (3) Bukti waktu pengajuan keberatan oleh ASN yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), adalah tanggal penerimaan surat yang dicatat oleh Perangkat Daerah tempat Atasan Pejabat yang berwenang menghukum bertugas, atau tanggal cap pos apabila keberatan dikirimkan melalui pos.
- (4) Keberatan yang diajukan melewati batas waktu sebagaimana ditetapkan pada ayat (2), tidak dapat diterima dan tidak ditindak lanjuti.
- (5) ASN yang sedang mengajukan keberatan administratif tidak dapat disetujui untuk pindah ke Perangkat Daerah atau instansi lain sampai dengan ditetapkannya keputusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

#### Pasal 66

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (1), harus memberikan tanggapan atas keberatan yang diajukan oleh ASN bersangkutan.
- (2) Tanggapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan secara tertulis kepada Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dalam jangka waktu 6 (enam) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima tembusan surat keberatan.
- (3) Atasan Pejabat yang berwenang menghukum wajib mengambil keputusan atas keberatan yang diajukan oleh ASN yang bersangkutan dalam jangka waktu 21 (dua puluh satu) hari kerja terhitung mulai tanggal yang bersangkutan menerima surat keberatan.
- (4) Sebelum 21 (dua puluh satu) hari kerja, pejabat pada BKPSDM yang membidangi penegakan disiplin pegawai berkoordinasi dengan Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dan Inspektorat tentang keberatan atas hukuman disiplin.
- (5) Apabila dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pejabat yang berwenang menghukum tidak memberikan tanggapan atas keberatan, maka Atasan Pejabat yang berwenang menghukum mengambil keputusan berdasarkan data yang ada.
- (6) Untuk mendukung objektivitas dalam pengambilan keputusan, Atasan Pejabat yang berwenang menghukum dapat memanggil dan/atau meminta keterangan dari Pejabat yang berwenang menghukum, ASN yang dijatuhi hukuman disiplin, dan/atau pihak lain yang dianggap perlu.

#### Pasal 67

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

#### Pasal 68

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

#### Pasal 69

ASN yang dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 66, dan tidak mengajukan banding administratif, maka gaji berikut seluruh hak-

hak kepegawaiannya dihentikan terhitung mulai bulan berikutnya sejak hari ke 15 (lima belas) keputusan hukuman disiplin diterima.

#### Bagian Kedelapan Ketentuan Lain-lain

##### Pasal 70

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

##### Pasal 71

- (1) Pelapor yang mengetahui adanya dugaan pelanggaran disiplin harus melaporkan secara tertulis kepada pejabat berwenang dengan alasan-alasan yang sesuai peraturan perundang-undangan dan dilampiri bukti-bukti kongkrit.
- (2) Pejabat yang berwenang untuk melakukan pembinaan disiplin tidak harus menindak lanjuti dan/atau memproses laporan dugaan pelanggaran disiplin yang tidak sesuai dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), serta laporan yang bersumber dari telepon, sms, media cetak/online, atau laporan yang tidak disertai dengan identitas resmi pelapor dan terlapor.

##### Pasal 72

Apabila dalam proses pembinaan terhadap dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan tidak ditemukan bukti-bukti yang cukup kuat adanya pelanggaran disiplin, maka pejabat berwenang membuat laporan yang menyatakan bahwa dugaan pelanggaran disiplin tersebut tidak terbukti dan melaporkan hasilnya secara hierarki kepada pejabat yang lebih tinggi serta tembusan disampaikan kepada Pejabat Terkait, Pelapor dan Terlapor.

##### Pasal 73

- (1) ASN yang melakukan pelanggaran disiplin terkait kewajiban masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf k, selain dikenakan sanksi sebagaimana Pasal 15 huruf i, Pasal 16 huruf k, dan Pasal 17 huruf i, dikenakan juga sanksi pemotongan Tambahan Penghasilan, sesuai dengan peraturan yang mengatur TPP ASN.
- (2) Pemotongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan dengan cara :
  - a. tidak dicairkan oleh Bendahara; atau
  - b. apabila sudah terlanjur dicairkan, maka bendahara wajib menyetorkan ke Kas Daerah paling lambat akhir bulan berjalan.

#### BAB VI PELAKSANA CUTI

##### Umum

##### Pasal 74

- (1) Pejabat yang berwenang memberikan Cuti adalah Wali kota.
- (2) Wali Kota dapat melimpahkan sebagian wewenangnya kepada Pejabat lain di lingkungan pemerintah daerah untuk memberikan cuti.

- (3) Pelimpahan kewenangan sebagai mana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan dengan keputusan wali Kota.

## Jenis Cuti

### Pasal 75

Cuti terdiri dari :

- a. cuti Tahunan
- b. cuti besar
- c. cuti sakit
- d. cuti Melahirkan
- e. cuti karena alasan penting
- f. cuti Bersama
- g. cuti di luar tanggungan Negara

### Bagian Kesatu Cuti Tahunan

#### Pasal 76

- (1) ASN yang telah bekerja kurang dari 1 (satu) Tahun secara terus menerus berhak atas cuti Tahunan.
- (2) lamanya hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 12 hari kerja.
- (3) Untuk menggunakan hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ASN atau Calon ASN yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan Cuti.
- (4) Berdasarkan permintaan secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Pejabat yang berwenang memberikan Cuti Tahunan kepada ASN yang bersangkutan.
- (5) Cuti tahunan yang akan dijalankan di tempat yang sulit alat transportasinya, maka jangka waktu cuti tahunan tersebut dapat ditambah untuk paling lama 12 (dua belas hari).
- (6) untuk mendapatkan tambahan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ASN yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyertakan alasan dan data yang relevan sebagai bahan pertimbangan pemberian tambahan cuti tahunan ASN bersangkutan oleh Pejabat yang berwenang memberikan cuti.
- (7) Penambahan cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada auat (1), harus mendapatkna persetujuan dari pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari PD kepegawaian.

#### Pasal 77

- (1) Hak atas cuti tahunan yang tidak digunakan dalam tahun yang bersangkutan, dapat digunakan dalam tahun berikutnya untuk paling lama 18 (delapan belas) hari kerja termasuk cuti tahunan dalam tahun berjalan.
- (2) Sisa hak atas cuti tahunan yang tidak digunakan dalam tahun bersangkutan dapat digunakan pada tahun berikutnya paling banyak 6 (enam) hari kerja.
- (3) Hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksude pada ayat (1) yang tidak digunakan 2 (dua) tahun atau lebih berturut-turut dapat digunakan dalam tahun berikutnya untuk paling lama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk hak atas cuti tahunan dalam tahun berjalan.

- (4) selama menggunakan hak atas cuti tahunan,ASN yang bersangkutan menerima penghasilan dan tunjangan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 78

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

#### Pasal 79

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

### Bagian Kedua Cuti Besar

#### Pasal 80

- (1) ASN yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus menerus berhak atas cuti besar paling lama 3 (tiga)bulan.
- (2) ASN yang menggunakan hak atas cuti besar tidak berhak atas cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan.
- (3) ASN yang telah menggunakan hak atas cuti tahunan pada tahun yang bersangkutan maka hak atas cuti besar yang bersangkutan diberikan dengan memperhitungkan hak atas cuti tahunan yang telah digunakan.
- (4) ASN yang menggunakan hak atas cuti bersar dan masih mempunyai sisa hak atas cuti tahunan tahun sebelumnya maka dapat menggunakan sisa hak atas cuti tahunan tersebut.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada angka 1,dikecualikan bagi ASN yang masa kerjanya belum 5 (lima) tahun untuk kepentingan agama,yaitu menunaikan ibadah haji pertama kali dengan melampirkan jadwal keberangkatan/kelompok terbang(kloter) yang di keluarkan oleh instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan haji.
- (6) Untuk menggunakan hak atas cuti besar sebagaimana dimaksud pada ayat (1),ASN yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti

#### Pasal 81

- (1) Hak cuti besar dapat ditangguhkan penggunaannya oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun apabila terdapat kepentingan dinas mendesak,kecuali untuk kepentingan agama.
- (2) ASN yang menggunakan cuti besar kurang dari 3 (tiga) bulan,maka sisa cuti besar yang menjadi haknya hapus.
- (3) Selama menggunakan hak atas cuti besar,ASN yang bersangkutan menerima penghasilan dan tunjangan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan

### Bagian Ketiga Cuti Sakit

#### Pasal 82

Setiap ASN yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

### Pasal 83

- (1) ASN yang sakit 1 (satu) hari menyampaikan surat keterangan sakit secara tertulis kepada atasan langsung dengan melampirkan surat keterangan dokter
- (2) ASN yang sakit lebih dari 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa ASN yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter.
- (3) ASN yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan bahwa ASN yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter pemerintah.
- (4) Dokter pemerintah sebagaimana dimaksud dalam angka 3 merupakan dokter yang berstatus ASN atau dokter yang bekerja pada unit pelayanan kesehatan pemerintah.
- (5) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud pada angka 3 dan 4 paling sedikit memuat pernyataan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti dan keterangan lain yang diperlukan
- (6) cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- (7) Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud pada angka 6 dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila diperlukan, berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan
- (8) ASN yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada angka 7, harus di uji kembali kesehatannya oleh Dokter dari rumah sakit pemerintah yang ditunjuk oleh yang membidangi kepegawaian.
- (9) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (8), ASN yang bersangkutan belum sembuh dari penyakitnya, maka ia diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena sakit dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Pasal 84

- (1) ASN wanita yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1,5 (satu koma lima) bulan.
- (2) Untuk mendapatkan cuti sakti sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ASN wanita bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan melampirkan surat keterangan dokter, bidan atau rumah sakit.

### Pasal 85

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

### Pasal 86

- (1) Selama menjalankan cuti sakit, ASN yang bersangkutan menerima penghasilan dan tunjangan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan
- (2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83, Pasal 84 dan Pasal 85, kecuali yang dimaksud dalam Pasal 83 ayat (1), diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti.

## Bagian Keempat Cuti Melahirkan

### Pasal 87

- (1) Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi ASN berhak atas cuti melahirkan.
- (2) Untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya kepada ASN diberikan cuti besar.
- (3) Cuti besar untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya berlaku ketentuan sebagai berikut :
- (4) )Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada angka 1 adalah 3 (tiga) bulan
- (5) )Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada angka 1 adalah 3 (tiga) bulan

### Pasal 88

- (1) Untuk mendapatkan cuti melahirkan, ASN Wanita yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang memberikan cuti. Untuk menggunakan hak atas cuti melahirkan, ASN yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti.
- (2) Berdasarkan permintaan secara tertulis, Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti memberikan cuti melahirkan kepada ASN yang bersangkutan
- (3) Selama menggunakan hak cuti kelahiran, ASN yang menerima penghasilan dan tunjangan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan

## Bagian Kelima Cuti Karena Alasan Penting

### Pasal 89

- (1) ASN berhak atas cuti karena alasan penting, apabila
  - a. Ibu, bapak, isteri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia
  - b. Salah seorang anggota keluarga yang dimaksud pada huruf a meninggal dunia, bersangkutan harus mengurus hakhak dari anggota keluarganya yang meninggal; atau
  - c. Melangsungkan perkawinan.
- (2) Sakit kereas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dibuktikan dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari unit pelayanan kesehatan.
- (3) ASN laki-laki yang isterinya melahirkan/operasi caesar dapat diberikan cuti karena alasan penting dengan melampirkan surat keterangan rawat inap dari Unit Pelayanan Kesehatan.
- (4) Dalam hal ASN mengalami musibah kebakaran rumah atau bencana alam, dapat diberikan cuti karena alasan penting dengan melampirkan surat keterangan paling rendah dari Ketua Rukun Tetangga.
- (5) ASN yang ditempatkan pada perwakilan Republik Indonesia yang rawan dan atau berbahaya dapat mengajukan cuti karena alasan penting guna memulihkan kondisi kejiwaan ASN yang bersangkutan.

### Pasal 90

- (1) ASN berhak atas cuti karena alasan penting
- (2) Lamanya cuti alasan penting ditentukan oleh Pejabat yang menetapkan cuti untuk paling lama 1 (dua) bulan.

- (3) Selama menggunakan hak atas cuti karena alasan penting, ASN yang menerima penghasilan dan tunjangan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan
- (4) PenghasilanASN, terdiri atas gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan jabatan sampei dengan ditetapkanya Peraturan Pemerintah yang mengatur gaji, tunjangan, dan fasilitas ASN

#### Pasal 91

- (1) Untuk menggunakan gaji hak atas alasan penting, ASN yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti.
- (2) Berdasarkan permintaan secara tertulis, Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti memberikan alasan penting bagi ASN yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal yang mendesak, sehingga ASN yang bersangkutan tidak dapat menunggu keputusan dari Pejabat Yang Berwenang Memberikan Cuti, pejabat tertinggi di tempat ASN yang bersangkutan dapat memberikan izin secara tertulis untuk menggunakan hak atas alasan penting.
- (4) Pemberian Izin sementara harus segera diberitahukan kepada Pejabat yang memberikan izin sementara.
- (5) Pejabat yang memberikan pemberitahuan), memberikan alasan penting kepada ASN yang bersangkutan.
- (6) ASN yang telmh menjalani cuti karena alasan penting, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari Pejabat yang pertimbangan memberikan masukan dari PD Kepegawaian.

#### Bagian Keenam Cuti Bersama

#### Pasal 92

- (1) Presiden dapat menetapkan cuti bersama.
- (2) Cuti bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengurangi hak cuti tahunan.
- (3) Cuti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Presiden.
- (4) ASN yang karena jabatannya tidak diberikan hak atas cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan.
- (5) Penambahan hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) hanya dapat digunakan dalam tahun berjalan.
- (6) Selama menggunakan hak atas cuti bersama, ASN yang menerima penghasilan dan tunjangan lainnya sesuai peraturan perundang-undangan

#### Bagian Ketujuh Cuti di Luar Tanggungan Negara

#### Pasal 93

- (1) Kepada ASN yang telah bekerja secara minimal 5 (lima) tahun terus - terus-menerus, karena alasan-alasan pribadi yang penting dan mendessk dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara.
- (2) Cuti di luar tanggungan negara dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Jangka waktu cuti di luar tanggungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dapat diperpanjang satu tahun jika ada slasan alasan yang penting untuk memperpanjangnya.

#### Pasal 94

- (1) Cuti diluar tanggungan negara mengakibatkan ASN yang bersangkutan dibebaskan dari jabatannya
- (2) Jabatan yang menjadi rendah karena pemberian cuti di luar tanggungan negara dengan segera dapat diisi.

#### Pasal 95

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

#### Pasal 96

- (1) Selama menjalankan bisnis di luar tanggungan negara, ASN yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan dari negur.
- (2) Selama menjalankan pekerjaan di luar tanggungan negara tidak diperhitungkan sebagai pekerjaan ASN.

#### Pasal 97

- (1) ASN yang tidak melaporkan diri kembali ke ASN setelah habis masa menjalankan tugas di luar negeri diberhentikan dengan hormat sebagai ASN.
- (2) ASN yang melaporkan kepada Wali kota setelah selesai masa menjalankan bisnis di luar tanggungan negara, maka :
  - a. apabila ada lowongan ditempatkan kembali;
  - b. apabila tidak ada lowongan, maka Wali kota melaporkannya kepada Kepala Perangkat Kepegawaian Negara ditempatkan pada Instansi lain
  - c. apabila penempatan sebagaimana dimaksud pada huruf b tidak memungkinkan, maka ASN yang bersangkutan diberhentikan dari jabatannya karena kelebihan mendapat hak-hak kepegawaian menurut ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) ASN yang telah kembali bertugas setelah menjalani Cuti di luar tanggungan negara, untuk mendapatkan cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan, harus mendapatkan persetujuan dari pejabat yang berwenang memberikan cuti dengan mempertimbangkan masukan dari kepegawaian.

#### Bagian Kedelapan Lain-Lain

#### Pasal 98

- (1) ASN yang sedang menjalankan cuti tahunan, cuti besar dan cuti karena alasan penting, dapat dipanggil kembali jika ada kepentingan dinas mendesak.
- (2) Dalam hal yang terjadi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka jangka waktu cuti yang belum dijalankan itu tetap menjadi hak ASN yang bersangkutan.

#### Pasal 99

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

#### Pasal 100

Keputusan pemberian cuti dan izin tidak meninggalkan kantor, wajib oleh pejabat yang bersangkutan pada PD, dan/atau oleh pejabat pada PD Kepegawaian yang membidangi penegakan disiplin pegawai.

### BAB VII PERCERAIAN

#### Bagian Kesatu ASN Berkedudukan sebagai Penggugat

##### Pasal 101

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

##### Pasal 102

- (1) Untuk memperoleh izin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 ayat (1), ASN yang akan melakukan perceraian mengajukan permintaan secara tertulis kepada Pejabat yang berwenang.
- (2) Dalam surat permintaan izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dicantumkan alasan lengkap yang mendasarinya.

#### Bagian Kedua ASN Berkedudukan sebagai Tergugat

##### Pasal 103

- (1) ASN pria maupun wanita yang akan perceraian dan berkedudukan sebagai tergugat wajib memperoleh surat keterangan dari Pejabat yang berwenang.
- (2) Untuk memperoleh surat keterangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang akan melakukan perceraian harus secara tertulis adanya gugatan dari suami atau istri melalui saluran hierarki kepada Pejabat yang berwenang.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), disampaikan dalam waktu selambat-lambatnya 6 (enam) hari kerja setelah yang bersangkutan menerima gugatan perceraian
- (4) Setiap pejabat yang memperoleh surat pemberitahuan perceraian wajib melaksanakan pembinaan kedua pihak sebelum disampaikan kepada pejabat di atasnya
- (5) ASN yang melakukan perceraian tanpa memperoleh surat keterangan dari Pejabat yang berwenang, dimana ASN yang bersangkutan berkedudukan sebagai tergugat, dijatuhi hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Ketiga Pelaporan

##### Pasal 104

- (1) Apabila telah melakukan perceraian maka ASN yang bersangkutan wajib melaporkan kepada pejabat yang berwenang selambat-lambatnya 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal perceraian.

- (2) ASN yang tidak melaporkan perceraian kepada Pejabat di Luar jangka waktu 1 (satu) bulan sejak waktu perceraian telah dijatuhkan hukuman disiplin berat sebagaimana ketentuan peraturan perundangan.

Bagian Keempat  
Hidup Bersama di Ikatan Perkawinan yang Sah

Pasal 105

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

Bagian Kelima  
Pendokumentasian

Pasal 106

Keputusan pemberian izin perceraian oleh pejabat yang berhubungan dengan Perangkat Daerah tempat ASN yang bersangkutan, dan/atau oleh pejabat pada Perangkat Daerah Kepegawaian yang membidangi penegakan disiplin pegawai yang di tindak lanjuti dengan Keputusan Wali Kota.

BAB VIII  
PENGHARGAAN

Pasal 107

- (1) ASN yang disiplin dan dinilai oleh Tim, memenuhi kriteria yang telah ditetapkan, dapat direkomendasikan dan diusulkan untuk memperoleh :
  - a. penghargaan Satya Lancana Karya Satya, dan/atau
  - b. penghargaan disiplin.
- (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b, setiap Perangkat Daerah dapat memberikan penghargaan lain kepada ASN dilingkungannya yang dinilai memiliki disiplin tinggi dan dapat dijadikan teladan bagi ASN lainnya.
- (3) Kriteria dan pembentukan Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditetapkan dengan Keputusan Wali kota.

BAB IX  
MONITORING DAN EVALUASI

Pasal 108

- (1) Untuk meningkatkan dan efektifitas penegakan disiplin ASN, dapat dibentuk Tim Manitoring dan Evaluasi Penegakan Disiplin ASN Tingkat Perangkat Daerah maupun Tingkat Kota.
- (2) Tim Monitoring dan Evaluasi Penegakan Disiplin ASN Tngkat PD sebagaimana dimaksud pada ayat (1). ditetapkan dengan Keputusan Kepala PD.
- (3) Tim Monitoring dan Evaluasi Penegakan Disiplin ASN Tingakat Kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1). ditetapkan dengan Keputusan Wali kota.

**BAB X  
KETENTUAN LAIN-LAIN**

**Pasal 109**

- (1) Setiap ASN yang mengetahui adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh ASN lainnya, wajib melaporkan kepada atasan langsung dan/atau Kepala Perangkat Daerah dari ASN yang melakukan pelanggaran.
- (2) Atasan langsung dan/atau Kepala Perangkat Daerah yang terbukti mengetahui adanya pelanggaran yang dilakukan oleh ASN di lingkungannya dan tidak memeriksa dan/atau memberikan sanksi, maka atasan langsung dan/atau Kepala Perangkat Daerah tersebut dikenakan sanksi yang sama sebagaimana sanksi yang seharusnya dikenakan kepada ASN yang melanggar disiplin tersebut.
- (3) Kepada ASN yang melanggar disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat 2). tetap dikenakan sanksi sebagaimana ketentuan peraturan-peraturan yang berlaku.

**BAB XI  
KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 110**

Peraturan Wali kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali kota ini dengan penempatannya dalam berita Daerah Kota Padangsidimpuan.

Ditetapkan di Padangsidimpuan  
pada tanggal 29 Nopember 2021

WALI KOTA PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

IRSAN EFENDI NASUTION

Diundangkan di Padangsidimpuan  
pada tanggal 30 Nopember 2021

SEKRETARIS DAERAH KOTA  
PADANGSIDIMPUAN,

Ttd.

LETNAN

LEMBARAN DAERAH KOTA PADANGSIDIMPUAN TAHUN 2021 NOMOR 79

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MHD ERWIN

NIP. 19720525 200312 1 006