

PEMBINAAN PEGAWAI

Setyo Budi Takarina (Kepala Biro Umum, Perencanaan, dan Keuangan UNY)

PELANGGARAN DAN TINGKAT HUKUMAN DISIPLIN

I. KEWAJIBAN

No	KEWAJIBAN	Tingkat	: Hukuman/jenis pelai	nggaran 	KET
		Ringan	Ringan Sedang		
1	2	3	4	5	6
1	Mengucapkan sumpah/janji PNS;		Mengucapkan sumpah/janji PNS tanpa alasan yang sah		
2	Mengucapkan sumpah/janji jabatan;		Mengucapkan sumpah/janji Jabatan tanpa alasan yang sah		
3	Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Pemerintah;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	
4	Menaati kepada segala peraturan perundang undangan;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	
5	Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	

No	KEWAJIBAN	Tingka	t Hukuman/jenis pela	anggaran	KET
	REWAJIBAN	Ringan	Sedang	Berat	KEI
1	2	3	4	5	6
6	Menjunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS ;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	
7	Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang dan/atau golongan;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	
8	Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	
9	Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	
10	Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara atau Pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	

N	o KEWAJIBAN	Ting	gkat Hukuman/jenis p	pelanggaran	KET
Ľ	O REWADIDAN	Ringan	Sedang	Berat	KET
1	2	3	4	5	6
1	Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;	•5 hari kerja (teguran lisan) •6-10 hari kerja (teguran tertulis) •11-15 hari kerja (pernyataan tidak puas secara tertulis)	•16-20 hari kerja (penundaan gaji berkala selama 1 (satu) tahun) •21-25 hari kerja (penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun) •26-30 hari kerja (penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun)	 31-35 hari kerja (penurunan pangkat pada pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun) 36-40 hari kerja (pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi PNS yang menduduki jab. Struk atau fungs tertentu) 41-45 hari kerja (pembebasan dari jabatan bagi PNS yg menduduki jab. struk atau fungs tertentu) 46 hari kerja atau lebih (pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sbg PNS) 	Keterlambatan masuk kerja dan/atau pulang cepat dihitung secara kumulatif dan dikonversi 7½ jam dihitung 1 (satu) hari kerja. Berlaku pd Thn yg sdg berjalan. Keppres 68 Th 95 ttg Hari kerja Lemb Pemerintah.

No	KEWAJIBAN	Tingkat	KET		
	NEWAOIDAN	Ringan	Sedang	Berat	KEI
1	2	3	4	5	6
12	Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;		Pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun hanya mencapai 25% s/d 50%	Pencapaian sasaran kerja pada akhir tahun kurang dari 25%	Berlaku apbl PP Kinerja sdh ada a/ Insts sdh berlakukan
13	Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	
14	Memberikan pelayanan sebaik- baiknya kepada masyarakat;	Pelayanan tidak sesuai dengan peraturan perundang- undangan	Pelayanan tidak sesuai dengan peraturan perundang- undangan	Pelayanan tidak sesuai dengan peraturan perundang- undangan	Ps 54 UU 25 Th 2009 ttg Pelayanan Publik
15	Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;	Tidak sengaja tidak membimbing bawahan	Sengaja tidak membimbing bawahan		
16	Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan	Tidak sengaja tidak memberi kesempatan	Sengaja tidak memberi kesempatan		
17	Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	

II. LARANGAN

No	LARANGAN	Tingk	at Hukuman/jenis pel	langgaran	KET
INO	LAKANGAN	Ringan	Ringan Sedang		KLI
1	2	3	4	5	6
1	Menyalahgunakan wewenang			Menyalahgunakan wewenang	
2	Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;			Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain	
3	Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional			Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing dan/atau lembaga internasional	
4	Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya asing.			Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing atau lembaga swadaya asing	
5	Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang- barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	

No	LARANGAN	Tingka	nt Hukuman/jenis po	elanggaran	- KET	
	LANANOAN	Ringan	Sedang	Berat	KET	
1	2	3	4	5	6	
6	Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara		
7	Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan.			Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan		
8	Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya			Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya		

	lo	LARANGAN	Tingk	KET		
		LAIVAIVOAIV	Ringan Sedang		Berat	KLI
	1	2	3	4	5	6
	9	Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;	Pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja	Pelanggaran dilakukan dengan sengaja		
1		Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;	Tidak sesuai dengan ketentuan perundang- undangan	Tidak sesuai dengan ketentuan perundang- undangan	Tidak sesuai dengan ketentuan perundang- undangan	UU 25 Th 2009 ttg Pelayanan Publik
1		Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;	Pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja	Pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan	Pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara	
1	2	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, DPR, DPD, atau DPRD dengan cara: a. ikut serta sebagai pelaksana kampanye; b. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS; c. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau d. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara.		 Ikut serta sebagai pelaksana kampanye Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain 	Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara	UU 10 Th 2008 ttg PilLeg & UU 42 Th 2008 ttg Pil Pres

No	LARANGAN	Tingk	at Hukuman/jenis pelan	ggaran	KET
	LAKANGAN	Ringan	Sedang	Berat	KET
1	2	3	4	5	6
13	Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara: a. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau b. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.		Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.	Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye	
14	Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Daerah atau calon Kepala daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai photo copy Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan;		Memberikan surat dukungan disertai fotocopy KTP atau Surat Keterangan Tanda Penduduk		

No	LARANGAN	Ting	kat Hukuman/jenis pelar	nggaran	KET
INO	LANAIVOAIV	Ringan	Sedang	Berat	KEI
1	2	3	4	5	6
15	Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara: a. terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah; b. menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye; c. membuat keputusan dan /atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau d. Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat		Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat	Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu calon pasangan selama masa kampanye	

HUKUMAN DISIPLIN

PP No. 53 Tahun 2010 dan Perka BKN No. 21 Tahun 2010.

No.	Tidak Masuk	Tingkat Hukuman	Jenis Hukuman
1.	5 Hari Kerja	Ringan	Teguran lisan
2.	6 – 10 Hari Kerja	Ringan	Teguran tertulis
3.	11 – 15 Hari Kerja	Ringan	Pernyataan tidak puas secara tertulis
4.	16 – 20 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun
5.	21 – 25 Hari Kerja	Sedang	Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
6.	26 – 30 Hari Kerja	Sedang	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun
7.	31 – 35 Hari Kerja	Berat	Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
8.	36 – 40 Hari Kerja	Berat	Pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah
9.	41 – 45 Hari Kerja	Berat	Pembebasan dari jabatan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural atau fungsional tertentu
10.	> 46 Hari Kerja	Berat	Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS

KEWAJIBAN ATASAN LANGSUNG DAN PEJABAT YG BERWENANG MENGHUKUM

- 1. Atasan Langsung wajib memeriksa PNS yang diduga melanggar disiplin (atau bersama Tim)
- 2. Atasan langsung yang tok punya kewenangan menjatuhkan HD, melaporkan pelanggaran disiplin PNS kepada atasan yang berwenang menghukum secara hierarkis, dilampiri BAP pemeriksaan;
- 3. Atasan langsung yg tdk memeriksa dan melaporkan pelanggaran disiplin stafnya dijatuhi hukuman disiplin oleh atasannya.
- 4. PYB MENGHUKUM WAJIB MENJATUHKAN HD KPD PNS YG MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN
- 5. APABILA PYB MENGHUKUM TDK MENJATUHKAN HD, PEJABAT TSB DIJATUHI HD OLEH ATASANNYA.
- 6. HD bagi PYB menghukum yg tdk menjatuhkan HD dan atasan lgs yg tdk memeriksan dan melaporkan pelanggaran disiplin = HD yg seharusnya dijatuhkan kpd PNS yg melakukan pelanggaran disiplin.
- 7. ATASAN JG MENJATUHKAN HD THD PNS YG MELALAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN.

Apabila tdk terdapat PBY menghukum, maka kewenangan menjatuhkan HD menjadi kewenangan pejabat yg lebih tinggi secara hierarkis

1. PEMANGGILAN

- Dipanggil oleh atasan langsung atau Tim yg dibentuk oleh PPK.
- PEMANGGILAN PERTAMA DILAKUKAN DENGAN BATAS WAKTU SELAMBATNYA TUJUH HARI KERJA DARI WAKTU YANG DITENTUKAN.
- APABILA TIDAK DATANG DILAKUKAN PEMANGGILAN SEKALI LAGI DENGAN TENGGANG WAKTU TUJUH HARI KERJA
- PNS yg telah dua kali dipanggil tdk datang, tidak menghalangi pejabat yg berwenang menjatuhkan hukuman disiplin
- Pemanggilan dilakukan secara patut, PNS ybs harus mengetahui peanggilan tersebut.

2. PEMERIKSAAN

- 1. Pemeriksaan dilakukan oleh atasan langsung atau oleh Tim yang dibentuk oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk.
- 2. Tim pemeriksa terdiri dari atasan langsung, pejabat pengelola kepegawaian dan pejabat yang secara fungsional melakukan pengawasan.
- 3. Tim pemeriksa bersifat *ad hoc*
- 4. Pejabat yg memeriksa tidak boleh mempunyai pangkat dan jabatan lebih rendah dari PNS yang diperiksa
- 5. Bila mengarah kepada hukuman disiplin berat, selama pemeriksaan dapat diberhentikan sementara dari tugas jabatan
- 6. PEMERIKSA DAPAT MEMINTA KETERANGAN FIHAK LAIN.

3. BERITA ACARA PEMERIKSAAN

1. Persiapan Penyusunan BAP

- BAP adalah tata cara pemeriksaan secara tertulis yg memuat hasil Tanya jawab antara pemeriksa dg PNS yang diperiksa
- Sebelum menyusun BAP, pjbt pemeriksa mempelajari dan mengumpulkan bahan-bahan atau alat bukti dalam pemeriksaan dan penyusunan BAP
- Alat bukti yg dapat dijadikan dasar adalah :
 - SURAT MERUPAKAN ALAT BUKTI TERTULIS
 - LAPORAN (TERTULIS/TIDAK TERTULIS)
 - PENGAKUAN TERSANGKA
 - Keterangan saksi
 - KETERANGAN PEJABAT
 - KETERANGAN AHLI
- Pejabat Pemeriksa menyusun pertanyaan yg men@arah¹⁵ Pada Perbuatan Pelanggaran disiplin

2. Syarat-syarat melakukan pemeriksaan

- a. Pejabat pemeriksa adalah atasan langsung dari PNS yang diperiksa atau Tim yang dibentuk oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk
- b. Apabila atasan langsung terkait dengan permasalahan yang baru diperiksa maka pemeriksaan oleh atasan yang lebih tinggi.
- c. Pemeriksaan dilakukan dlm ruangan tertutup yg hanya diketahui oleh pejabat yg berkepentingan
- d. PNS yg diperiksa wajib menjawab semua pertanyaan yg diajukan
- e. Kedudukan antara Pejabat pemeriksa dg PNS yg diperiksa sederajat, PNS yang diperiksa bukan sebagai obyek.
- f. Pemeriksa tidak boleh
 - Melakukan pemaksaan kepada PNS yg diperiksa untuk mengakui perbuatannya
 - MERENDAHKAN MARTABAT/HARGA DIRI PNS DG CARA MENGANCAM,
 MEMBENTAK ATAU CARA LAIN KEPADA PNS YG DIPERIKSA 11/3/17 16

- g. Pjbt pemeriksa memberikan kebebasan pada PNS yg diperiksa dlm mengemukakan pendapat
- h. Pjbt pemeriksa tok boleh memberikan nasihat atau saran-saran yg memberatkan PNS yg diperiksa
- i. Pemeriksa dpt mendengarkan atau meminta keterangan dari kepastian hukum ttg orang yg melakukan pelanggaran, bentuk pelanggaran, waktu dan tempat serta bgmn pelanggaran itu terjadi, akibat maupun latar belakangnya
- j. Pjbt pemeriksa dapt meminta keterangan dari orang/pihak lain yg mnegetahui terjadinya pelanggaran guna menjamin obyektifitas pemeriksaan
- k. Hsl pemeriksaan harus dpt menjamin kepastian hukum ttg orang yg melakukan pelanggaran, wkt dan tempat serta bgmn pelanggaran itu terjadi, akibat ataupun latar belakangnya
- 1. PNS YG MEMPERSULIT PEMERIKSAAN, PEMERIKSA WAJIB MELAPORKAN KPD PEJABAT YG BERWENANG MENGHUKUM BERIKUT BAP YG TELAH DISUSUN
- m. Tiap-tiap halaman BAP diparaf PNS ybs
- n. BAP ditandatangani pemeriksa dan PNS ybs, apabila PNS menolak, BAP cukup ditandatangani pemeriksa dan pada halaman terakhir disebutkan bhw PNS menolak tandatangan BAP.

- 3. TEKNIS PENYUSUNAN BAP
 - a. BAP disusun berdasarkan situasi dan kondisi Pada saat pemeriksaan
 - b. Pokok-pokok yg harus ada dlm BAP
 - 1) Hari, Tgl. Bulan, dan tahun pemeriksaan
 - 2) Nama, NIP, Pangkat dan Jabatan Pemeriksa
 - 3) KEWENANGAN/SURAT PERINTAH MELAKUKAN PEMERIKSAAN (BILA DILAKUKAN OLEH TIM)
 - 4) Nama dan identitas PNS yg diperiksa
 - 5) Pasal/Ketentuan pasal yg dilanggar
 - 6) KEADAAN KESEHATAN JASMANI DAN ROHANI PNS YG DIPERIKSA
 - 7) Kesediaan PNS diperiksa dan menjawab pertanyaan yg diajukan

- 8) Muatan BAP yg mencerminkan kepastian hukum melui pertanyaan :
 - SIAPA PNS YG DISANGKA MELAKUKAN PELANGGARAN DISIPLIN, SIAPA YANG DIRUGIKAN
 - APA BENTUK PERBUATAN ATAU JENIS PELANGGARAN
 YG TELAH DILAKUKAN PNS
 - **BILAMANA** PELANGGARAN DILAKUKAN
 - DIMANA TEMPAT PELANGGARAN TERJADI
 - BAGAIMANA CARA MELAKUKAN PELANGGARAN
 - LATAR BELAKANG PELANGGARAN

- 9) KETERANGAN BAHWA SELAMA PEMERIKSAAN TIDAK ADA TEKANAN/PAKSAAN
- 10) Kesediaan PNS untuk diperiksa ulang
- 11) Pernyataan bahwa BAP dibuat dg sesungguhnya oleh pjbt yg berwenang menjatuhkan hukuman
- 12) Pemeriksa dan PNS ybs menandatangani Lembar terakhir BAP
- 13) PNS yang diperiksa dapat diberikan salinan BAP

PERTANYAAN YANG HARUS DITANYAKAN

- SIAPA NAMA SAUDARA DAN BERAPA NIP SAUDARA?
- Apakah pada saat ini saudara dalam keadaan sehat jasmani dan rohani?
- AGAMA APA YANG SAUDARA ANUT?
- APAKAH SAUDARA TAHU MAKSUD DIPANGGIL DALAM RUANGAN INI?
- APAKAH SAUDARA BERSEDIA MENJAWAB SEMUA PERTANYAAN KAMI DENGAN JUJUR, BENAR DAN BERTANGGUNG JAWAB?
- Apakah saudara pernah dijatuhi hukuman disiplin?
- Jenis hukuman apa yang pernah dijatuhkan?
- Bagaimana tanggapan saudara jika dijatuhi hukuman disiplin akibat pelanggaran yang saudara lakukan?
- APAKAH SAUDARA PERLU MENAMBAHKAN KETERANGAN SELAIN YANG TELAH KAMI TANYAKAN?
- APAKAH SELAMA KAMI PERIKSA, SAUDARA MERASA DITEKAN ATAU DIPAKSA SEHINGGA JAWABAN SAUDARA KARENA PAKSAAN ATAU TEKANAN DARI KAMI?

PELANGGARAN DAN JENIS HUKUMAN

PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN DAN LARANGAN

- HUKUMAN DISIPLIN RINGAN DIJATUHKAN BAGI PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN DAN LARANGAN PNS, APABILA PELANGGARAN BERDAMPAK NEGATIF PADA UNIT KERJA.
- HUKUMAN DISIPLIN SEDANG DIJATUHKAN BAGI PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN DAN LARANGAN PNS, APABILA PELANGGARAN BERDAMPAK NEGATIF BAGI INSTANSI YANG BERSANGKUTAN.
- HUKUMAN DISIPLIN BERAT DIJATUHKAN BAGI PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN DAN LARANGAN PNS, APABILA PELANGGARAN BERDAMPAK NEGATIF PADA PEMERINTAH DAN/ATAU NEGARA

PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN

O HUKUMAN DISIPLIN RINGAN

- a. MASUK KERJA DAN MENAATI KETENTUAN JAM KERJA BERUPA:
 - 1. TEGURAN LISAN BAGI PNS YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 5 (LIMA) HARI KERJA;
 - 2. TEGURAN TERTULIS BAGI PNS YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 6 (ENAM) S.D. 10 (SEPULUH) HARI KERJA;
 - 3. PERNYATAAN TIDAK PUAS SECARA TERTULIS BAGI SEORANG PNS YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 11 (SEBELAS) S.D. 15 (LIMA BELAS) HARI KERJA.
- b. Pencapaian sasaran kerja pegwai pada akhir tahun hanya mencapai 61% (enam puluh satu persen) s.d. 75% (tujuh puluh lima persen);

PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN -2

O HUKUMAN DISIPLIN SEDANG

- a. MASUK KERJA DAN MENAATI KETENTUAN JAM KERJA BERUPA:
 - 1. PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA SEBESAR 25% SELAMA 1 (SATU) TAHUN BAGI SEORANG PNS YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 16 (ENAM BELAS) S.D. 20 (DUA PULUH) HARI KERJA;
 - 2. PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA SEBESAR 25% SELAMA 2 (DUA) TAHUN BAGI SEORANG PNS YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 21 (DUA PULUH SATU) S.D. 25 (DUA PULUH LIMA) HARI KERJA;
 - 3. PEMOTONGAN TUNJANGAN KINERJA SEBESAR 50% SELAMA 2 (DUA) TAHUN BAGI SEORANG PNS YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 26 (DUA PULUH ENAM) S.D. 30 (TIGA PULUH) HARI KERJA.
- b. Pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun hanya mencapai 51% (lima puluh satu persen) s.d. 60% (enam puluh persen).

PELANGGARAN TERHADAP KEWAJIBAN -3

- O HUKUMAN DISIPLIN BERAT
 - a. MASUK KERJA DAN MENAATI KETENTUAN JAM KERJA BERUPA:
 - 1. PENURUNAN PANGKAT SETINGKAT LEBIH RENDAH SELAMA 3 (TIGA) TAHUN BAGI SEORANG PNS YANG TIDAK MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL ATAU FUNGSIONAL TERTENTU YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 31 (TIGA PULUH SATU) S.D. 37 (TIGA PULUH TUJUH) HARI KERJA;
 - 2. PEMBEBASAN DARI JABATAN BAGI SEORANG PNS YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 38 (TIGA PULUH DELAPAN) S.D. 45 (EMPAT PULUH LIMA) HARI KERJA;
 - 3. PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT TIDAK ATAS PERMINTAAN SENDIRI BAGI SEORANG PNS YANG TIDAK MASUK KERJA TANPA ALASAN YANG SAH SELAMA 46 (EMPAT PULUH ENAM) HARI KERJA ATAU LEBIH.
 - b. pencapaian sasaran kerja pegawai pada akhir tahun hanya mencapai 50% (lima puluh persen) kebawah.

PEMANGGILAN DAN PEMERIKSAAN, PENJATUHAN, DAN PENYAMPAIAN KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

A. PEMANGGILAN



B. PEMERIKSAAN



TERIMA KASIH MATUR NUWUN