



PEMERINTAH KABUPATEN
KUTAI KARTANEGARA

KUKAR
IDAMAN
TERBAIK



KUKAR
MAJU TANGGUH
BERBUDAYA 2045
Visi: Kukar Maju Tangguh Berbudaya 2045
Misi: Kukar Maju Tangguh Berbudaya 2045

ASN KUTAI KARTANEGARA BERMARTABAT & BERINTEGRITAS

DISIPLIN, ETIKA, DAN BUDAYA KERJA ASN

DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

BERDASARKAN SURAT EDARAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA

NOMOR : B-5/BKPSDM/800.1.6.2/05/2026





BUPATI KUTAI KARTANEGARA

Kepada Yth.

1. Sekretaris Daerah Kab. Kutai Kartanegara;
2. Staf Ahli Bupati Kab. Kutai Kartanegara
3. Asisten Sekretariat Daerah Kab. Kutai Kartanegara;
4. Sekretaris DPRD Kab. Kutai Kartanegara;
5. Kepala Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kab. Kutai Kartanegara;
6. Direktur RSUD se-Kab. Kutai Kartanegara;
7. Camat se-Kab. Kutai Kartanegara;
8. Lurah se-Kab. Kutai Kartanegara;
9. Seluruh ASN di Lingkungan Pemerintah Kab. Kutai Kartanegara.

Di -

Tempat

SURAT EDARAN

NOMOR : B-5/BKPSDM/800.1.6.2/05/2026

TENTANG

PEMBINAAN DAN PENEGAKAN KODE ETIK, DISIPLIN, DAN BUDAYA KERJA ASN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Dalam rangka mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, berintegritas, beretika, dan berbudaya kerja unggul, serta untuk menjamin kepastian hukum, keseragaman prosedur, dan tertib administrasi dalam penegakan kode etik, disiplin, dan budaya kerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kode Etik ASN

- a. Kode etik ASN adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan ASN di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.
 - b. Pelanggaran kode etik ASN adalah segala bentuk ucapan, tulisan atau perbuatan ASN yang bertentangan dengan butir-butir korps dan kode etik. Bagi yang melanggar dikenakan sanksi moral.
 - c. Penegakan kode etik ASN dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil serta Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 19 Tahun 2016 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara, sebagai berikut:
 1. **Kode etik ASN**, meliputi: etika terhadap negara, etika terhadap pemerintah, etika terhadap organisasi, etika terhadap masyarakat, etika sesama ASN, dan etika diri sendiri, serta etika dalam beragama.
 2. Setiap ASN dalam melaksanakan tugas kedinasan di lingkungan Perangkat Daerah wajib bersikap dan berpedoman pada kode etik tingkat Perangkat Daerah.
 3. Setiap Perangkat Daerah **wajib menyusun dan menetapkan kode etik** di lingkungan Perangkat Daerah masing-masing, yang disusun berdasarkan karakteristik Perangkat Daerah serta **mempertimbangkan kode etik profesi**, dan tidak boleh bertentangan dengan kode etik sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati dimaksud.
4. Untuk **penegakan kode etik**, sesuai ketentuan Pasal 14 dan Pasal 15 Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 19 Tahun 2016, diatur sebagai berikut:

- a. **setiap Perangkat Daerah wajib membentuk Majelis Kode Etik di lingkungan kerjanya yang ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah;**
 - b. Majelis Kode Etik sebagaimana dimaksud pada huruf a bertugas menangani dugaan pelanggaran kode etik ASN, khususnya terhadap pejabat fungsional jenjang muda dan penyelia ke bawah serta jabatan pelaksana atau yang setara dengan golongan ruang III/d ke bawah;
 - c. susunan keanggotaan Majelis Kode Etik berjumlah ganjil, terdiri atas 1 (satu) orang ketua merangkap anggota, 1 (satu) orang sekretaris merangkap anggota, dan paling sedikit 3 (tiga) orang anggota;
 - d. tugas, kewenangan, kewajiban, serta mekanisme penanganan pelanggaran kode etik dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Bupati Kutai Kartanegara Nomor 19 Tahun 2016;
 - e. anggota Majelis Kode Etik harus memiliki jabatan dan pangkat yang tidak lebih rendah dari ASN yang diperiksa.
5. Pelanggaran terhadap kode etik ASN diproses melalui mekanisme Majelis Kode Etik dan dikenakan **sanksi moral** berupa:
- a. pernyataan secara tertutup; atau
 - b. pernyataan secara terbuka;
 - c. serta dapat dikenai **tindakan administratif** sesuai rekomendasi **Majelis Kode Etik**.
6. Sanksi moral dan tindakan administratif sebagaimana dimaksud pada angka 5 dijelaskan sebagai berikut:
- a. **Pernyataan secara tertutup** merupakan sanksi moral yang disampaikan secara internal dan terbatas, hanya kepada ASN yang bersangkutan dan/atau dalam forum terbatas di lingkungan kerja, tanpa diketahui oleh publik luas.
Contoh:
 - ASN yang bersikap tidak sopan kepada atasan atau rekan kerja dalam lingkungan internal;
 - ASN yang melanggar etika berpakaian atau etika komunikasi di kantor;
 - ASN yang melakukan perbuatan kurang pantas namun tidak menimbulkan dampak luas terhadap instansi.
 - b. **Pernyataan secara terbuka** merupakan sanksi moral yang disampaikan secara terbuka dalam forum resmi dan/atau diketahui oleh publik atau lingkungan yang lebih luas, sebagai bentuk pembinaan dan efek jera.
Contoh:
 - ASN yang melakukan tindakan tidak etis yang diketahui masyarakat atau menjadi perhatian publik/viral di media sosial;
 - ASN yang melakukan perbuatan yang mencoreng nama baik instansi;
 - ASN yang bersikap tidak netral atau tidak profesional dalam pelayanan publik sehingga menimbulkan keluhan masyarakat.
 - c. **Tindakan administratif** sebagaimana dimaksud dapat berupa:
 - pembinaan dan/atau penegasan komitmen perilaku ASN oleh atasan langsung;
 - pencatatan dalam dokumen pembinaan kepegawaian dan/atau sebagai bahan pertimbangan dalam penilaian kinerja;
 - penundaan atau pembatasan pengusulan kenaikan pangkat, promosi jabatan, atau pengembangan kompetensi;
 - penyesuaian penugasan, rotasi, atau mutasi dalam rangka pembinaan;
 - penundaan atau pembatasan pemberian penghargaan dan/atau fasilitas tertentu sesuai ketentuan;

- rekomendasi penanganan lebih lanjut melalui mekanisme disiplin ASN dalam hal terdapat unsur pelanggaran disiplin.
7. Penentuan bentuk pernyataan secara tertutup atau terbuka mempertimbangkan tingkat dampak perbuatan, ruang lingkup penyebaran, serta akibat yang ditimbulkan terhadap instansi dan/atau masyarakat.
 8. Sanksi moral **dinyatakan** oleh Bupati selaku **Pejabat Pembina Kepegawaian**, yang dapat mendelegasikan kewenangannya kepada pejabat lain paling rendah Jabatan **Pengawas** atau yang setara sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (2) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004.
 9. Dalam hal suatu perbuatan juga mengandung unsur pelanggaran disiplin, penanganannya dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur disiplin ASN.

2. Ketentuan Izin Perkawinan dan Perceraian ASN

Ketentuan bagi PNS,

- a. Setiap PNS wajib mematuhi ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi PNS sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990.
- b. Permohonan izin perkawinan atau perceraian yang telah memenuhi persyaratan administratif serta tidak berkaitan dengan pelanggaran disiplin, diproses sesuai mekanisme administrasi berdasarkan ketentuan tersebut.
- c. Dalam hal alasan perkawinan atau perceraian tersebut mengandung unsur perbuatan yang merupakan pelanggaran disiplin, antara lain:
 1. melakukan perzinahan atau perselingkuhan;
 2. melakukan poligami tanpa izin dari pejabat yang berwenang;
 3. melangsungkan perkawinan tanpa izin atau tanpa pemberitahuan kepada pejabat yang berwenang sesuai ketentuan;
 4. menjadi istri kedua/ketiga/keempat;
 5. hidup bersama sebagai suami istri tanpa ikatan perkawinan yang sah.

Maka terhadap yang bersangkutan wajib diproses melalui mekanisme penjatuhan hukuman disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, tanpa mengesampingkan proses administrasi izin yang bersangkutan.

- d. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a dilaksanakan dengan berpedoman pada ketentuan sebagai berikut:
 1. Pasal 2 ayat (1) PP 10/1983: PNS yang melangsungkan perkawinan pertama, wajib memberitahukan secara tertulis kepada Pejabat melalui saluran hierarki paling lambat 1 (satu) tahun setelah perkawinan dilangsungkan;
 2. Pasal 2 ayat (2) PP 10/1983: Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi PNS yang telah menjadi duda/janda yang melangsungkan perkawinan lagi;
 3. Pasal 3 ayat (1) PP 45/1990: PNS yang akan melakukan perceraian wajib memperoleh izin atau surat keterangan terlebih dahulu dari Pejabat;
 4. Pasal 4 ayat (1) PP 45/1990: PNS pria yang akan beristri lebih dari seorang, wajib memperoleh izin terlebih dahulu dari Pejabat;
 5. Pasal 4 ayat (2) PP 45/1990: PNS wanita tidak diizinkan untuk menjadi istri kedua/ketiga/keempat dan pelanggaran terhadap ketentuan ini dikenai sanksi berupa pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS (PTDH);
 6. Pasal 14 PP 45/1990: PNS dilarang hidup bersama dengan wanita yang bukan istrinya atau dengan pria yang bukan suaminya sebagai suami istri tanpa ikatan perkawinan yang sah;
7. Pasal 5 ayat (2) PP 45/1990: Atasan yang menerima permintaan izin dari PNS dalam lingkungannya, baik untuk perceraian maupun untuk beristri lebih dari seorang, wajib

- memberikan pertimbangan dan meneruskannya kepada Pejabat melalui saluran hierarki paling lambat 3 (tiga) bulan sejak permintaan diterima;
8. Pasal 12 PP 45/1990: Pemberian atau penolakan izin perceraian dan izin beristri lebih dari seorang dilakukan oleh Pejabat secara tertulis paling lambat 3 (tiga) bulan sejak permintaan diterima;
 9. Permohonan dan laporan disampaikan melalui saluran hierarki, dan proses administrasi serta fasilitasi penerbitan izin dilaksanakan oleh BKPSDM sesuai ketentuan.
 - e. Pelanggaran terhadap ketentuan izin perkawinan dan/atau perceraian bagi PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990, baik yang berkaitan dengan pemenuhan persyaratan administratif maupun yang berupa pelanggaran terhadap norma dan larangan yang diatur di dalamnya, **dijatuhi salah satu jenis hukuman disiplin tingkat berat** sesuai ketentuan Pasal 41 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.
 - f. Atasan langsung dan Pejabat yang Berwenang Menghukum **wajib** memastikan bahwa setiap permohonan izin perkawinan atau perceraian dilakukan pemeriksaan awal untuk menilai ada atau tidaknya unsur pelanggaran disiplin.

Ketentuan bagi PPPK,

- a. Bagi PPPK, setiap tindakan terkait perkawinan atau perceraian yang tidak sesuai norma hukum, agama, dan kesusilaan, serta mencederai integritas dan keteladanan ASN, diproses berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen PPPK.
- b. Dalam hal perbuatan tersebut mengandung unsur pelanggaran terhadap kewajiban menunjukkan integritas dan keteladanan, serta mencoreng nama baik instansi, PPPK dapat dijatuhi sanksi sesuai tingkat pelanggaran, termasuk **pemutusan hubungan perjanjian kerja** sesuai ketentuan yang berlaku.

3. Disiplin ASN

- a. Disiplin ASN adalah kesanggupan ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Bagi yang melanggar dijatuhi hukuman disiplin.
- c. Setiap ASN wajib menaati kewajiban dan larangan serta menjunjung tinggi kode etik dan kode perilaku sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, baik dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun dalam kehidupan sehari-hari.

1. Disiplin PNS

Penegakan disiplin bagi PNS dilaksanakan berdasarkan:

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil beserta peraturan pelaksanaannya; dan
- c. ketentuan peraturan perundang-undangan lain yang terkait.

PNS yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin dikenakan hukuman disiplin sesuai tingkat pelanggaran sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

2. Disiplin PPPK

Penegakan disiplin bagi PPPK dilaksanakan berdasarkan:

- a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;

- b. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja; dan
- c. ketentuan disiplin serta sanksi yang diatur dalam perjanjian kerja masing-masing.

Dalam hal PPPK melakukan perbuatan yang melanggar kewajiban, mencederai integritas dan keteladanan ASN, atau merugikan nama baik instansi dan pemerintah, terhadap yang bersangkutan dapat dikenakan sanksi administratif sesuai tingkat pelanggaran, termasuk pemutusan hubungan perjanjian kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

4. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

- a. **Tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi PNS** dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. **Tingkat Ringan**, terdiri atas:

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

2. **Tingkat Sedang**, sebagaimana ketentuan Pasal 62 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022 terdiri atas:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; atau
- c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

3. **Tingkat Berat**, terdiri atas:

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
- b. pembebasan dari jabatan menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
- c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Dalam hal hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan dijatuhkan kepada PNS yang telah menduduki Jabatan Pelaksana, pelaksanaannya dilakukan **dalam bentuk penurunan kelas jabatan ke dalam kelas jabatan terendah** pada instansi yang bersangkutan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. **Tingkat dan jenis hukuman disiplin bagi PPPK** dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan Perjanjian Kerja, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Hukuman Disiplin Tingkat Ringan, jenis hukumannya:

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

2. Hukuman Disiplin Tingkat Sedang, jenis hukumannya:

- a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;

3. Hukuman Disiplin Tingkat Berat, terdiri atas:

- a. pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat;
- b. pemutusan hubungan Perjanjian Kerja dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; atau
- c. pemutusan hubungan Perjanjian Kerja tidak dengan hormat

5. Pejabat yang Berwenang Menghukum (PYBM)

- a. Penjatuhan hukuman disiplin dilaksanakan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan jenjang jabatan, dengan ketentuan sebagai berikut:

- b. Penjatuhan hukuman disiplin merupakan kewenangan atribusi yang melekat pada masing-masing Pejabat sesuai jenjang jabatannya:
 1. dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang Menghukum (PyBM), kewenangan penjatuhan hukuman disiplin dilaksanakan oleh Pejabat yang lebih tinggi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
 2. Pejabat yang Berwenang Menghukum (PyBM) wajib menjatuhkan hukuman disiplin terhadap ASN yang terbukti melakukan pelanggaran disiplin.

6. Ketaatan terhadap Kewajiban Masuk Kerja dan Menaati Ketentuan Jam Kerja

ASN wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja yang berlaku serta melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh tanggung jawab. Ketentuan hari kerja dan jam kerja dilaksanakan berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, serta ketentuan teknis operasional yang ditetapkan melalui Peraturan Bupati dan/atau kebijakan lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (TMK) merupakan pelanggaran disiplin dan wajib ditindaklanjuti melalui mekanisme penegakan disiplin. Selain dikenakan sanksi disiplin, pelanggaran terhadap ketentuan hari kerja dan jam kerja dapat berdampak pada penyesuaian atau penghentian pembayaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai ketentuan yang berlaku.

Yang dimaksud dengan “tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah” adalah ketidakhadiran ASN yang alasannya tidak dapat dipertanggungjawabkan sesuai ketentuan kepegawaian, yang ditunjukkan dengan tidak adanya dukungan bukti administratif yang sah, antara lain berupa izin, cuti, surat keterangan sakit, atau keterangan lainnya yang disetujui oleh pejabat yang berwenang.

Penjatuan hukuman disiplin atas pelanggaran tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (TMK) ditentukan berdasarkan jumlah hari ketidakhadiran yang dihitung secara kumulatif dalam jangka waktu 1 (satu) tahun, dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Hukuman Disiplin Tingkat Ringan

TMK tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Ringan, berupa:

1. 3 (tiga) hari kerja: teguran lisan;
2. 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja: teguran tertulis; atau
3. 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja: pernyataan tidak puas secara tertulis.

Ketentuan ini dilaksanakan sesuai ketentuan Pasal 9 ayat (2) huruf b angka 1 sampai dengan angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

b. Hukuman Disiplin Tingkat Sedang

TMK tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Sedang, berupa:

1. 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja: penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
2. 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja: penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; atau
3. 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja: penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

Ketentuan ini dilaksanakan sesuai ketentuan Pasal 10 ayat (2) huruf f jo. Pasal 42 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 serta berpedoman pada Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022.

c. Hukuman Disiplin Tingkat Berat (21–27 hari)

TMK tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Berat oleh **Pejabat Pembina Kepegawaian** selaku Pejabat yang Berwenang Menghukum, berupa:

1. 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja: Penurunan Jabatan Setingkat Lebih Rendah selama 12 (dua belas) bulan; atau
2. 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja: Pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan.

Dalam hal hukuman disiplin berupa pembebasan dari jabatan dijatuhkan kepada PNS yang telah menduduki Jabatan Pelaksana, pelaksanaannya dilakukan dalam bentuk **penurunan kelas jabatan** ke kelas jabatan terendah pada instansi yang bersangkutan sesuai ketentuan Pasal 48 ayat (8) Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022.

d. Hukuman Disiplin Tingkat Berat (≥28 hari)

TMK tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja atau lebih dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Berat berupa:

- Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai PNS, sesuai ketentuan Pasal 11 ayat (2) huruf d angka 3 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

e. Hukuman Disiplin Tingkat Berat (10 hari terus menerus)

TMK tanpa alasan yang sah secara terus-menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Berat berupa:

- Pemberhentian Dengan Hormat Tidak Atas Permintaan Sendiri sebagai PNS, sesuai ketentuan Pasal 11 ayat (2) huruf d angka 4 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021.

f. Penghentian Pembayaran Gaji

Dalam hal ASN tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah secara terus-menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja atau lebih, **atasan langsung wajib menyampaikan laporan secara tertulis**

kepada unit kepegawaian pada Perangkat Daerah masing-masing untuk dilakukan verifikasi dan validasi ketidakhadiran.

Berdasarkan hasil verifikasi dan validasi tersebut, Pejabat yang Berwenang dapat menetapkan penghentian pembayaran gaji, yang pelaksanaannya dilakukan oleh Pengguna Anggaran tanpa menunggu keputusan hukuman disiplin, sesuai ketentuan Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 serta Pasal 12 ayat (1) dan ayat (2) dan Pasal 52 Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022.

7. Ketaatan terhadap Kewajiban dan Larangan lainnya

Selain pelanggaran tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah (TMK), penjatuhan hukuman disiplin terhadap pelanggaran disiplin ASN lainnya dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat dan jenis hukuman disiplin sebagaimana diatur dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang didasarkan pada **dampak negatif perbuatan terhadap unit kerja, instansi, dan/atau pemerintah dan negara.**

Dalam hal dugaan pelanggaran disiplin yang berpotensi dijatuhi Hukuman Disiplin Tingkat Sedang atau Berat, pemeriksaan dilakukan oleh Tim Pemeriksa yang dibentuk sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

8. Penilaian Dampak Negatif

a. Parameter Penilaian Dampak Negatif

Berdasarkan ketentuan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022, penentuan tingkat pelanggaran disiplin juga mempertimbangkan adanya dampak negatif terhadap:

1. unit kerja;
2. instansi pemerintah;
3. pemerintah atau negara.

b. Kriteria Penilaian Dampak Negatif

1. Dampak terhadap Unit Kerja

Dampak negatif terhadap unit kerja dapat dinilai dari indikator antara lain:

- terganggunya pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi;
- terganggunya pelayanan kepada masyarakat;
- timbulnya konflik internal di lingkungan kerja;
- menurunnya kinerja unit kerja.

Apabila kondisi tersebut tidak terjadi, maka dampak terhadap unit kerja dinilai **minimal atau tidak signifikan.**

2. Dampak terhadap Instansi Pemerintah

Dampak terhadap instansi dapat dinilai dari indikator:

- menurunnya citra instansi pemerintah;
- munculnya perhatian atau keluhan masyarakat terhadap instansi;
- instansi harus melakukan penanganan administratif atau klarifikasi terkait perbuatan ASN yang bersangkutan.

3. Dampak terhadap Pemerintah/Negara

Dampak terhadap pemerintah atau negara dinilai dari indikator:

- menurunnya kepercayaan masyarakat terhadap aparatur pemerintah;
- timbulnya persepsi negatif terhadap penyelenggaraan pemerintahan;
- adanya kerugian keuangan negara atau kepentingan negara;
- timbulnya polemik luas yang mempengaruhi stabilitas penyelenggaraan pemerintahan.

9. Alur Proses Penanganan Pelanggaran Disiplin

Penanganan pelanggaran disiplin ASN dilaksanakan sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 dan Peraturan BKN Nomor 6 Tahun 2022, melalui tahapan proses penanganan pelanggaran disiplin sebagai berikut:

a. Pemanggilan

1. ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh Atasan Langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
2. Jarak antara tanggal pemanggilan dan pemeriksaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja.
3. Apabila yang bersangkutan tidak hadir, dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal pemeriksaan pada pemanggilan pertama.
4. Dalam hal yang bersangkutan tetap tidak hadir, pemeriksaan dilakukan berdasarkan bukti dan keterangan yang tersedia (*in absentia*).

b. Pemeriksaan

Pemeriksaan terhadap dugaan pelanggaran disiplin dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. atasan langsung wajib melakukan pemeriksaan awal terhadap dugaan pelanggaran disiplin secara mandiri tanpa memerlukan surat perintah pemeriksaan;
2. pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada angka 1 dilakukan oleh atasan langsung selaku pejabat pemeriksa terhadap bawahannya;
3. dalam hal pemeriksaan dilakukan oleh pejabat selain atasan langsung, termasuk atasan yang lebih tinggi atau pejabat lain yang diberi kewenangan, pemeriksaan wajib didasarkan pada surat perintah pemeriksaan;
4. dalam hal dugaan pelanggaran disiplin berpotensi dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat, dibentuk Tim Pemeriksa yang difasilitasi oleh BKPSDM;
5. Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada angka 4 terdiri atas unsur atasan langsung, pengawasan, kepegawaian, dan/atau pejabat lain yang ditunjuk sesuai ketentuan;
6. pemeriksaan dilakukan secara tertutup, baik secara tatap muka maupun virtual, dan bersifat internal kepegawaian;
7. pemeriksaan dituangkan dalam Berita Acara Pemeriksaan (BAP) yang ditandatangani oleh pejabat pemeriksa dan ASN yang diperiksa;
8. salinan Berita Acara Pemeriksaan (BAP) diberikan kepada ASN yang diperiksa sebagai bagian dari tertib administrasi;
9. hasil pemeriksaan dapat dituangkan dalam Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP) dan disampaikan secara berjenjang melalui saluran hierarki;
10. atasan langsung, Tim Pemeriksa, atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat meminta keterangan dari pihak lain yang diperlukan dalam proses pemeriksaan;
11. dalam hal terdapat indikasi penyalahgunaan wewenang atau perbuatan yang berpotensi melanggar hukum pidana, pemeriksaan dapat melibatkan APIP dan/atau dilaporkan kepada aparat penegak hukum sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
12. ASN yang berpotensi dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

c. Penjatuhan Hukuman Disiplin

Penjatuhan hukuman disiplin dilaksanakan berdasarkan hasil pemeriksaan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Pejabat yang Berwenang Menghukum menetapkan Keputusan Hukuman Disiplin sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan;
2. dalam hal hasil pemeriksaan menunjukkan pelanggaran disiplin tingkat ringan, atasan langsung wajib menjatuhkan hukuman disiplin sesuai kewenangannya;

3. dalam hal hasil pemeriksaan menunjukkan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat, hasil pemeriksaan disampaikan secara berjenjang kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk penetapan keputusan;
4. dalam rangka menjamin keseragaman dan kehati-hatian, penjatuhan hukuman disiplin tingkat sedang atau berat difasilitasi melalui mekanisme pemeriksaan oleh Tim Pemeriksa yang dikoordinasikan oleh BKPSDM;
5. dalam hal ASN melakukan pengulangan pelanggaran disiplin, hukuman disiplin yang dijatuhkan harus lebih berat dari hukuman sebelumnya;
6. dalam hal ASN melakukan beberapa pelanggaran disiplin, dijatuhkan satu jenis hukuman disiplin yang paling berat;
7. satu pelanggaran disiplin tidak dapat dijatuhi lebih dari satu jenis hukuman disiplin;
8. Keputusan Hukuman Disiplin wajib memuat jenis dan bentuk pelanggaran disiplin yang dilakukan.

d. Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

1. Keputusan hukuman disiplin disampaikan oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.
2. Penyampaian dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari sejak keputusan ditetapkan.
3. Apabila ASN tidak hadir dalam penyampaian keputusan, keputusan dikirimkan ke alamat yang bersangkutan paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak tanggal penyampaian.

e. Pemberlakuan Hukuman Disiplin dan Upaya Administratif

1. Keputusan Hukuman Disiplin mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung sejak tanggal diterima oleh ASN.
2. Dalam hal ASN tidak hadir pada saat penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin, keputusan tersebut mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung sejak tanggal diterimanya keputusan yang dikirim ke alamat ASN yang bersangkutan.
3. ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin dan tidak menerima keputusan tersebut dapat mengajukan upaya administratif berupa keberatan atau banding administratif:
 - a. Keberatan diajukan kepada atasan dari pejabat yang berwenang menghukum, untuk jenis Hukuman Disiplin selain pemberhentian.
 - b. Banding administratif diajukan kepada Badan Pertimbangan Aparatur Sipil Negara untuk jenis Hukuman Disiplin pemberhentian.

f. Pendokumentasian dan Sistem Terintegrasi

Seluruh keputusan hukuman disiplin dan dokumen pemeriksaan wajib didokumentasikan serta diunggah melalui Platform Digital Manajemen ASN dan layanan Integrated Discipline (IDIS) BKN sesuai ketentuan Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 1 Tahun 2021.

10. Peran dan Tanggung Jawab Atasan Langsung

Atasan langsung wajib melakukan pengawasan, pembinaan, dan pengendalian disiplin ASN secara berjenjang dan berkelanjutan sesuai kewenangan dan ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk melakukan klarifikasi awal serta langkah-langkah administratif terhadap indikasi pelanggaran disiplin.

Pelaksanaan pengawasan dan pembinaan disiplin oleh atasan langsung merupakan bagian dari tanggung jawab jabatan dan menjadi salah satu unsur evaluasi kinerja.

11. Pencegahan, Mitigasi Risiko, dan Budaya Kerja ASN

Dalam rangka pencegahan dan mitigasi risiko pelanggaran kode etik dan disiplin ASN, setiap Perangkat Daerah wajib melakukan pembinaan, pengawasan, dan penguatan budaya kerja berintegritas secara berkelanjutan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Setiap Aparatur Sipil Negara wajib menginternalisasi dan menerapkan nilai dasar ASN “BerAKHLAK” sebagai budaya kerja dalam pelaksanaan tugas kedinasan, hubungan kerja, serta pelayanan kepada masyarakat. Pelanggaran terhadap nilai dasar ASN “BerAKHLAK” yang juga memenuhi unsur pelanggaran kode etik dan/atau disiplin ditindaklanjuti sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

12. Dokumen dan Pedoman Pendukung

Dalam rangka tertib administrasi dan keseragaman prosedur penegakan kode etik dan disiplin ASN, dokumen pendukung, alur proses, serta template pemeriksaan dan penjatuhan sanksi disediakan dan dapat diakses melalui tautan berikut:

URL	QR Code
https://bit.ly/3Nuifuu https://shorturl.at/4UM3P	

Surat Edaran ini agar dipedomani dan dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ditetapkan di : Tenggarong
Pada Tanggal : 12 Mei 2026





Ditandatangani Secara Elektronik Oleh :
BUPATI KUTAI KARTANEGARA

dr. AULIA RAHMAN BASRI, M.Kes.