



PEMERINTAH KABUPATEN REJANG LEBONG

DINAS LINGKUNGAN HIDUP

Jl. Raya Simpang Nangka Selupu Rejang Telp. (0732) 3932451 Fax 3932451

Email : dlh.kab.rl@gmail.com

Curup, 12 Agustus 2019

Kepada
Yth. 1. Kabid, Kasi, Kasubbag Dinas
Lingkungan Hidup Kabupaten
Rejang Lebong;
2. Karyawan/Karyawati Dinas
Lingkungan Hidup Kabupaten
Rejang Lebong.
di -
Curup

SURAT EDARAN

NOMOR :800/4551.1/SEKRET/DLH/2018

TENTANG

DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN REJANG LEBONG

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rejang Lebong, diminta perhatian Saudara untuk melaksanakan hal-hal sebagai berikut :

1. Setiap pejabat (eselon III dan IV) agar melakukan bimbingan teknis Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 sehingga seluruh Pegawai Negeri Sipil di unit kerja masing-masing dapat mempedomani ketentuan sebagaimana dimaksud, yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.
2. Setiap pejabat Satuan Kerja Perangkat Dinas/Atasan Langsung selaku Pejabat yang berwenang menghukum agar melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap disiplin pegawai negeri sipil di lingkungannya sebagaimana tercantum dalam Lampiran Surat Edaran ini.
3. Atasan Langsung bertanggung jawab melakukan penegakan disiplin terhadap bawahannya yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan sebagaimana diatur dalam Pasal 3 dan Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, baik yang dilakukan di dalam maupun di dalam luar jam kerja.
4. Untuk dapat melaksanakan tanggung jawab tersebut, maka setiap atasan langsung harus mampu memeriksa dan menentukan jenis hukuman yang setara dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan bawahan.
5. Pejabat yang tidak melaksanakan tanggung jawab dibidang penegakan disiplin bawahan akan ikut serta menerima hukuman disiplin.

6. Tata cara Pemanggilan, Pemeriksaan dan Penjatuhan Hukuman Disiplin berpedoman pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 21 tahun 2010 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
7. Keputusan dijatuhkannya hukuman disiplin kepada pegawai negeri sipil di lingkungannya ditembuskan kepada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Rejang Lebong.
8. Pegawai negeri sipil melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat dijatuhi hukuman disiplin paling tinggi berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
9. Sesuai Pasal 21 Peraturan Bupati Nomor 2 Tahun 2014 tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil, bahwa pegawai negeri sipil yang menjalani hukuman disiplin dikenakan potongan TTP sebagai berikut :
 - a. Hukuman disiplin ringan, dikenakan potongan TPP sebesar 50% (lima puluh persen) selama 6 (enam) bulan;
 - b. Hukuman disiplin sedang dikenakan potongan TPP sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) selama 1 (satu) tahun;
 - c. Hukuman disiplin berat, tidak menerima TPP selama 2 (dua) tahun.
10. Bagi Satuan Kerja Perangkat Dinas yang mempunyai unit kerja/UPTD dibawahnya dan agar menyampaikan Surat Edaran ini sampai ke unit kerja/UPTD terbawah.

Demikian disampaikan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

KEPALA,

Drs. DARMANSYAH, MM
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP. 19661211 199303 1 015

PELAKSANAAN DISIPLIN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A. PEMANGGILAN (Pasal 23)

1. Tanggung jawab disiplin bawahan berada pada atasan langsung.
2. Setiap atasan langsung wajib memanggil bawahan yang diduga melakukan pelanggaran disiplin untuk diperiksa.
3. Pemanggilan untuk diperiksa harus dilakukan tertulis.
4. Surat panggilan harus dibuat paling lambat 7 hari sebelum tanggal diminta yang bersangkutan menghadap untuk diperiksa.
5. Apabila panggilan pertama tak diindahkan maka dilakukan pemanggilan kedua.
6. Surat panggilan kedua tersebut paling lambat hari ke-7 dari tanggal seharusnya yang bersangkutan menghadap pada surat panggilan pertama.
7. Apabila panggilan kedua, juga tidak diindahkan, maka pelanggaran disiplin yang disangkakan dianggap diakui dan dapat dihukum tanpa BAP.
8. Karena yang bersangkutan tidak hadir pada pemanggilan kedua maka tuduhan pelanggaran dalam Keputusan Hukum Disiplin sesuai dengan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan.

B. PEMERIKSAAN (Pasal 24)

1. Apabila yang bersangkutan hadir pada saat pemanggilan pertama atau panggilan kedua, maka dilakukan tahap pemeriksaan.
2. Hasil pemeriksaan dilakukan dalam bentuk BAP.
3. Format BAP harus dalam bentuk tanya/jawab.
4. Agar BAP sistematis, sebaiknya pertanyaan nomor 2 berasal dan jawaban yang bersangkutan atas pertanyaan nomor 1 dan seterusnya.
5. Sebelum membuat BAP, sebaiknya cari informasi tambahan pelanggaran disiplin yang bersangkutan dari pihak lain.
6. Usahakan mendapatkan, nukti-bukti/saksi-saksi pelanggaran yang bersangkutan sebelum BAP.
7. Sewaktu mem-BAP, usahakan kejujuran yang bersangkutan dalam menguraikan kronologis pelanggarannya.
8. Apabila tidak sinkron pengakuan dengan informasi tambahan/bukti-bukti/saksi-saksi yang anda peroleh baru utarakan informasi tambahan/bukti-bukti/saksi-saksi yang anda peroleh.
9. BAP agar diminta ditanda tangani oleh yang bersangkutan.
10. Apabila yang bersangkutan tidak bersedia menandatangani BAP, maka tuliskan pada BAP tersebut dikolom tanda tangan yang bersangkutan bahwa yang bersangkutan tidak bersedia tanda tangan dan BAP tersebut sah dan dapat dipakai menghukum yang bersangkutan.

11. Serahkan 1 (satu) set BAP tersebut kepada yang bersangkutan dan apabila tidak bersedia menerima, tuliskan bahwa yang bersangkutan tidak bersedia menerima, tuliskan bahwa yang bersangkutan tidak bersedia menerima BAP di halaman terakhir.
12. Sewaktu mem-BAP tersebut atasan langsung dapat dibantu teman sejawat atau bawahan yang pangkatnya minimal sama dengan yang diperiksa, tetapi penanggung jawab dan penanda tangan BAP tetap atasa langsung.

C. PERTIMBANGAN DALAM MENENTUKAN JENIS HUKUMAN YANG AKAN DIJATUHKAN

1. Latar belakang perbuatannya;
 - Terpaksa dilakukan atau tidak.
 - Disengaja atau tidak.
 - Direncanakan atau tidak.
 - Ada atau tidak keuntungan yang bersangkutan/orang lain atas perbuatan tersebut.
2. Berat/ringannya pelanggaran:
 - Pernah dilakukan PNS atau tidak.
 - Bertentangan atau tidak dengan program pemerintah.
 - Melanggar prinsip-prinsip kenegaraan atau tidak.
 - Resistensi tinggi atau tidak terhadap PNS lain atau masyarakat.

D. KRITERIA DAMPAK NEGATIF PADA UNIT KERJA/INSTANSI PEMERINTAH

1. Dampak pada unit kerja
Apabila perbuatan hanya menghalangi/memperhambat tugas unit kerja yang tidak mempengaruhi tugas instansi dan tugas pemerintah. Misalnya : menyembunyikan absen unit, sehingga PNS lain tidak dapat absen.
2. Dampak pada instansi :
Apabila perbuatan itu dilakukan maka akibat keterlambatan pelaksanaan tugas unit mengakibatkan pelaksanaan tugas instansi menjadi terpengaruh sehingga merusak citra pelayanan instansi.
3. Dampak pada Pemerintah:
Apabila akibat perbuatannya merusak citra Pemerintah/PNS umumnya menghalangi program pemerintah misalnya : Korupsi dan Narkoba.

E. PEJABAT YANG MENGHUKUM (Pasal 21, Pasal 24)

1. Apabila menurut pertimbangan atasan langsung, jenis hukuman yang wajar/setimpal masih kewenangannya, maka atasan langsung tersebut langsung membuat keputusan Hukuman Disiplin dan menyerahkan kepada yang bersangkutan.

2. Apabila menurut pertimbangan atasan langsung jenis hukuman disiplin yang setimpal/wajar bagi yang bersangkutan adalah jenis hukuman disiplin yang telah menjadi kewenangan atasannya maka atasan langsung tersebut harus melaporkan kepada atasannya tersebut disertai BAP dan saran pendapatnya.
3. Keputusan Hukum Disiplin yang dijatuhkan atasan langsung selalu ditembuskan kepada BKD dan BKN.
4. Laporan yang dibuat atasa langsung terhadap atasannya untuk menghukum selalu ditembuskan kepada BKD.

F. KONSEKUENSI BAGI ATASAN LANGSUNG ATAU PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM YANG TIDAK MELAKUKAN KEWAJIBAN (Pasal 21)

1. Setiap atasan langsung yang telah mengetahui pelanggaran disiplin bawahan tetapi tidak menindaklanjuti, harus dijatuhi hukuman disiplin.
2. Atasan langsung yang telah memeriksa bawahannya dan terbukti, tetapi tidak menghukum atau tidak melaporkannya kepada atasannya, harus dijatuhi hukuman disiplin.
3. Hukuman terhadap atasan langsung yang tidak menindak lanjuti/menghukum/melaporkan kepada atasannya adalah sama dengan hukuman yang seharusnya dia jatuhkan kepada bawahannya.
4. Atasan dari atasan langsung yang telah menerima laporan atasan langsung, tapi tidak menindak lanjuti, juga dijatuhi hukuman disiplin oleh atasan yang lebih tinggi.
5. Penjatuhan hukuman disiplin kepada atasan langsung atau pejabat yang seharusnya menghukum tidak perlu BAP, tapi cukup dengan permintaan keterangan.

G. PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA (Pasal 25)

1. Apabila atasan langsung telah melaporkan kepada atasannya karena menurut pertimbangannya kewenangan menjatuhkan, jenis hukuman disiplin yang disarankan menjadi kewenangan atasannya maka atasan dari atasan langsung tersebut dapat membentuk Tim PEmeriksa.
2. Tim Pemeriksa dibentuk apabila BAP yang dibuat atasan langsung dianggap tidak lengkap.
3. Apabila BAP yang dibuat atasan langsung dianggap lengkap, maka BAP tersebut dapat dapat langsung dipakai menjatuhkan hukuman disiplin tanpa BAP tim pemeriksa.
4. BAP utama adalah BAP yang dibuat atasan langsung sedangkan BAP yang dibuat Tim Pemeriksa merupakan BAP tambahan/pelengkap.
5. Pejabat yang ditunjuk Tim Pemeriksa atas dasar pendelegasian/penunjukan PPK secara permanen atau ad hos.
6. Tim Pemeriksa terdiri dari :
 - Inspektoran Daerah
 - Badan Kepegawaian Daerah
 - Atasan Langsung

H. PEMBEBASAN SEMENTARA DARI TUGAS JABATAN (paSAL 27)

1. PNS yang diduga akan dijatuhi hukuman disiplin berat dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatan oleh atasan langsung, PNS tetap masuk bekerja dan mendapat hak-hak kepegawaian dan tunjangan.
2. Agar organisasi tetap berjalan diangkat Pejabat Pelaksana Harian (PLH).
3. Pembebasan Sementara dari tugas jabatan berlaku sampai ada Keputusan Hukuman Disiplin.
4. Kriteria Pembebasan Sementara :
 - Apabila yang bersangkutan tetap melaksanakan tugas jabatan dapat menghambat pemeriksaan.
 - Ada kemungkinan mengulang/melanjutkan perbuatannya
 - Ada kemungkinan menghilangkan bukti
 - Ada kemungkinan meresahkan PNS lain.

I. PRINSIP PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN (Pasal 30)

1. Apabila dalam pemeriksaan ternyata yang bersangkutan melakukan beberapa pelanggaran, maka hanya dijatuhkan satu hukuman disiplin dengan mempertimbangkan semua pelanggarannya.
2. Apabila pelanggaran tersebut bersifat pengulangan maka hukumannya harus lebih berat.
3. PNS tidak dapat dihukum dua kali atau lebih untuk satu jenis pelanggaran.
4. Kalaupun pelanggaran disiplin tersebut merupakan tindak pidana, baik itu sampai kepada yang berwajib maupun yang tidak sampai kepada yang berwajib, maka sepanjang telah terbukti dalam BAP, yang bersangkutan harus dijatuhi hukuman disiplin tanpa menunggu putusan pengadilan.

J. PENYAMPAIAN HUKUMAN DISIPLIN (Pasal 31)

1. Pada prinsipnya penyampaian keputusan hukuman disiplin dilakukan sendiri oleh pejabat yang berwenang menghukum.
2. PNS yang bersangkutan dipanggil secara tertulis untuk hadir menerima Keputusan Hukuman Disiplin.
3. Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin disampaikan secara tertutup oleh pejabat yang berwenang menghukum atau Pejabat lain yang ditunjuk.
4. Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak Keputusan Hukuman Disiplin ditetapkan.
5. Apabila PNS yang dijatuhi hukuman disiplin tidak hadir, Keputusan Hukuman Disiplin dikirim kepada yang bersangkutan melalui alamat terakhir yang diketahui dan tercatat di instansinya.
6. Hukuman disiplin yang ditetapkan dengan keputusan presiden disampaikan oleh pimpinan instansi induknya.

K. UPAYA ADMINISTRATIF (Pasal 32)

1. Keberatan ke atasan PEjabat yang menghukum
 - a) Tenggang waktu mengajukan keberatan atau banding administrative 14 (empat belas) hari sejak keputusan hukuman disiplin diterima.
 - b) Apabila PNS tersebut tidak hadir menerima keputusan pada tanggal yang ditentukan, maka tenggang waktu mengajukan keberatan/banding administrative 14 (empat belas) hari sejak tanggal seharusnya diterima yang bersangkutan.
 - c) Tenggang waktu bagi pejabat yang menghukum untuk membuat tanggapan atas keberatan adalah 6 (enam) hari kerja.
 - d) Atasan Pejabat dari pejabat yang menghukum harus mengambil keputusan dalam tempo 21 (dua puluh satu) hari kerja sejak surat keberatan diterima.
 - e) Apabila tidak ada keputusan atas keberatan tersebut dalam tempo 21 (dua puluh satu) hari kerja, maka Keputusan Hukuman Disiplin batal demi hukum.
2. Banding Administratif ke BAPEK
 - a) PNS yang mengajukan banding Administratif ke BAPEK hanya dapat tetap bekerja sampai ada keputusan BAPEK apabila yang bersangkutan mengajukan izin danmendapat izin PPK.
 - b) PNS yang dapat diizinkan tetap bekerja adalah :
 - Tidak mungkin melanjutkan pelanggaranannya
 - Tidak ada kemungkinan menghilangkan bukti
 - Tidak meresahkan PNS lain.
 - Tidak merusak citra PNS dimata masyarakat
 - c) PNS yang mengajukan banding administrative dan tidak diberi izin tetap bekerja, tidak boleh bekerja dan harus dihentikan gajinya.
 - d) PNS yang mengajukan keberatan/banding administrative, tidak diberi kenaikan pangkat dan/atau kenaikan gaji berkala.
 - e) PNS yang sedang diperiksa atau mengajukan upaya administrative tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.

L. BERLAKUNYA HUKUMAN DISIPLIN (Pasal 45)

1. Keputusan Hukuman Disiplin yang diterima yang bersangkutan atau tidak hadir menerima Keputusan pada tanggal yang ditentukan, maka Keputusan tersebut berlaku pada hari ke-15 sejak diterima/tanggal yang ditentukan untuk menerima.
2. Kesempatan mengajukan Keberatan/Banding Administratif adalah sampai dengan hari ke-14 sejak diterima.\sejak tanggal ditentukan untuk menerima.

M. PNS YANG BATAS USIA PENSIUN DANMENINGGAL DUNIA (Pasal 40)

1. Meninggal dunia sebelum ada keputusan upaya administrative, diberhentikan dengan hormat.
2. Mengajukan keberatan dan mencapai batas usia pension belum ada keputusan maka dianggap telah selesai.
3. Banding administrative dan mencapai batas usia pension dihentikan pembayaran gaji sampai ada keputusan.
4. Mencapai batas usia pension danmeninggal dunia sebelum ada upaya administrasi diberhentikan dengan hormat.

KEPALA,

Drs. DARMANSYAH, MM
Pembina Utama Muda / IV.c
NIP. 19661211 199303 1 015

Lampiran II : Surat Edaran Kepala Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten
 Rejang Lebong Tentang Disiplin Pegawai
 Nomor : 800/455.1/Sekret/DLH/2018
 Tanggal : 12 agustus 2019

PEJABAT YANG BERWENANG MENGHUKUM

NO	PEJABAT YANG MENJATUHKAN HUKUMAN	PEJABAT YANG DIHUKUM	JENIS HUKUMAN
1.	Eselon II	a) Eselon II, b) Fungsional tertentu jenjang Muda dan Penyelia, c) Fungsional umum golongan ruang III/c-III/d.	Semua jenis hukuman disiplin ringan
		a) Eselon IV, b) Fungsional tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan; c) Fungsional umum golongan ruang II/c – III/b;	1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun. 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
2.	Eselon III	a) Eselon iv b) Fungsional tertentu jenjang pertama dan pelaksana lanjutan, c) Fungsional umum golongan ruang II/c – IIIb	Semua jenis hukuman disiplin ringan
		a) Eselon V, b) Fungsional tertentu jenjang pelaksana dan pelaksana pemula, c) Fungsional umum golongan ruang II/a-II/b	1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun
3.	Eselon IV	a) Eselon V, b) Fungsional tertent jenjang pelaksana dan pelaksana pemula, c) Fungsional umum golongan ruang II/a-II/b	Semua jenis hukuman disiplin ringan
		Fungsional umum golongan ruang I/a-I/d	1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun.

KEPALA,

Drs. DARMANSYAH, MM
 Pembina Utama Muda / IV.c
 NIP. 19661211 199303 1 015