



BUPATI KARAWANG
PROVINSI JAWA BARAT

PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 51 TAHUN 2022

TENTANG

NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KARAWANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Aparatur Sipil Negara salah satunya harus berlandaskan pada nilai dasar dan kode etik Aparatur sipil Negara;
- b. bahwa dengan telah ditetapkannya Nilai Dasar “BerAKHLAK” sebagai panduan perilaku bagi ASN, perlu mengatur upaya penerapan nilai Dasar dimaksud dalam tugas dan fungsi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang;
- c. bahwa Peraturan Bupati Nomor 51 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan hukum sehingga perlu menetapkan peraturan bupati yang baru;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Nilai Dasar, Tagar dan Kode Etik Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Djawa Barat (Berita Negara Tahun 1950, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta dan Kabupaten Subang dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);
2. 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);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
4. 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);
5. 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), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 202, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6718);
7. Peraturan Kepala BKN Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 384).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE ETIK APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah Kabupaten adalah Daerah Kabupaten Karawang.
2. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
3. Pemerintah Daerah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Karawang.
4. Bupati adalah Bupati Karawang.
5. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Karawang.

6. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Karawang.
7. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
8. 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.
9. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
10. Jabatan Pelaksana adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas pelaksanaan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan keahlian dan ketrampilan tertentu.
12. Jabatan Pengawas adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
13. Jabatan Administrator adalah jabatan yang memiliki tanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
14. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
15. Kode Etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan ASN di dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.
16. Pelanggaran Kode Etik adalah segala bentuk ucapan tulisan atau perbuatan ASN yang bertentangan dengan butir-butir Nilai Dasar, Tagar dan kode etik.
17. Upaya Administratif adalah proses penyelesaian sengketa yang dilakukan dalam lingkungan Administrasi Pemerintahan sebagai akibat dikeluarkannya Keputusan dan/atau Tindakan yang merugikan.
18. Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum.
19. Banding Administratif adalah Banding administratif adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh PNS yang tidak puas terhadap hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum, kepada Badan Pertimbangan Kepegawaian.

20. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai aparatur sipil negara dan pembinaan manajemen aparatur sipil negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
21. Agen Perubahan Reformasi Birokrasi adalah individu/kelompok terpilih yang menjadi pelopor perubahan dan sekaligus dapat menjadi contoh dan panutan dalam berperilaku yang mencerminkan integritas dan kinerja yang tinggi di lingkungan organisasinya.
22. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Bagian Kesatu Maksud

Pasal 2

Maksud ditetapkannya Nilai Dasar, Tagar dan Kode Etik ASN sebagai pedoman sikap, perilaku, ucapan dan tindakan bagi ASN di dalam maupun di luar kedinasan.

Bagian Kedua Tujuan

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya Nilai Dasar, Tagar dan Kode Etik ASN adalah:

- a. meningkatkan budaya kerja untuk mendorong pembentukan karakter ASN yang profesional
- b. meningkatkan kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan suasana kerja yang harmonis dan kondusif;
- c. memperkuat peran ASN sebagai perekat dan pemersatu bangsa; dan
- d. meningkatkan citra dan kinerja ASN.

BAB III
NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE ETIK

Bagian Kesatu
Nilai Dasar

Pasal 4

- (1) Nilai Dasar ASN terdiri dari :
- a. memegang teguh ideologi Pancasila
 - b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
 - c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
 - d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
 - e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
 - f. menciptakan lingkungan kerja yang non diskriminatif;
 - g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
 - h. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
 - i. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
 - j. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
 - k. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
 - l. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
 - m. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
 - n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
 - o. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.
- (2) Sebagai intisari dari nilai dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan nilai dasar "BerAKHLAK".
- (3) Nilai dasar "BerAKHLAK" sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi :
- a. berorientasi pelayanan;
 - b. akuntabel;
 - c. kompeten;
 - d. harmonis;
 - e. loyal;
 - f. adaptif; dan
 - g. kolaboratif.

Pasal 5

- (1) Berorientasi Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a mengandung makna bahwa ASN harus memiliki keinginan kuat untuk memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat.
- (2) Akuntabel sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) huruf b mengandung makna bahwa ASN harus dapat mempertanggungjawabkan tugas, fungsi dan perannya kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi.
- (3) Kompeten sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) huruf c mengandung makna bahwa ASN dituntut untuk terus belajar dan mengembangkan kapabilitas.
- (4) Harmonis sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) huruf d mengandung makna ASN harus memiliki jiwa saling peduli dan menghargai perbedaan.
- (5) Loyal sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) huruf e mengandung makna ASN harus memiliki dedikasi tinggi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
- (6) Adaptif sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) huruf f mengandung makna ASN mampu berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan.
- (7) Kolaboratif sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (3) huruf f mengandung makna ASN harus mampu membangun kerja sama yang sinergis.

Bagian Kedua Tagar

Pasal 6

Untuk mempertegas jatidiri, setiap ASN wajib memegang teguh tagar "Bangga Melayani Bangsa" yang mengandung makna bahwa setiap tugas dan fungsi ASN pada hakikatnya ditujukan untuk menyediakan dan memberikan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Bagian Ketiga Kode Etik

Pasal 7

- (1) Setiap ASN dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selain tunduk dan berpedoman pada Kode Etik sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, juga berpedoman kepada Kode Etik yang diatur dalam Peraturan Bupati ini.
- (2) Selain Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ASN pada lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten juga tunduk dan mempedomani ketentuan nilai dasar "BerAKHLAK" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 5.

Pasal 8

Berorientasi Pelayanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a mempunyai nilai etika, meliputi :

- a. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
- b. ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan; dan
- c. melakukan perbaikan tiada henti.

Pasal 9

Akuntabel sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b mempunyai nilai etika, meliputi :

- a. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggungjawab, cermat , disiplin dan berintegritas tinggi;
- b. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien; dan
- c. tidak menyalahgunakan wewenang jabatan.

Pasal 10

Kompeten sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf c mempunyai nilai etika, meliputi :

- a. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
- b. membantu orang lain belajar; dan
- c. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

Pasal 11

Harmonis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf d mempunyai nilai etika, meliputi :

- a. menghargai setiap orang apapun latarbelakangnya;
- b. suka menolong orang lain; dan
- c. membangun lingkungan kerja yang kondusif.

Pasal 12

Loyal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf e mempunyai nilai etika, meliputi :

- a. memegang teguh ideologi pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang syah;
- b. menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara; dan
- c. menjaga rahasia jabatan dan negara.

Pasal 13

Adaptif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf f mempunyai nilai etika, meliputi :

- a. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;

- b. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
- c. bertindak proaktif.

Pasal 14

Kolaboratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 Ayat (3) huruf g mempunyai nilai etika meliputi :

- a. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
- b. membuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
- c. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

BAB IV INTERNALISASI

Pasal 15

Dalam meningkatkan kesadaran terkait nilai dasar BerAKHLAK dan tagar “Bangga Melayani Bangsa”, ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten untuk melakukan upaya diantaranya melalui :

- a. penggunaan logo BerAKHLAK dan tagar “Bangga Melayani Bangsa” dalam poster, konten media sosial, latar virtual, twibbon, bahan paparan, dan media lainnya;
- b. penyisipan informasi BerAKHLAK dan Bangga Melayani Bangsa dalam setiap kegiatan seperti apel, rapat koordinasi/pertemuan, sosialisasi, dan kegiatan lainnya;
- c. penulisan panduan perilaku BerAKHLAK dalam konten media sosial, poster, x banner, dan media lainnya;
- d. pemutaran video panduan perilaku BerAKHLAK di media sosial, media elektronik, dan media lainnya;
- e. pemberian apresiasi atau penghargaan kepada Pegawai ASN sebagai bentuk bangga melayani bangsa;
- f. penguatan peran Agen Perubahan Reformasi Birokrasi; dan/atau
- g. metode lain yang relevan, kreatif, dan inovatif sesuai dengan karakteristik setiap Perangkat Daerah.

Pasal 16

- (1) Dalam kaitan dengan penilaian kinerja ASN, terhadap nilai dasar “BerAKHLAK” dijadikan sebagai dasar penilaian perilaku kerja.
- (2) Penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan menggunakan metode penilaian 360 derajat.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati tentang penilaian kinerja.

BAB V
SANKSI KODE ETIK

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 17

- (1) ASN yang tidak menaati dan/atau melanggar nilai dasar, tagar dan Kode Etik dijatuhi Sanksi Kode Etik.
- (2) Pelanggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan ASN baik dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Bagian Kedua
Tingkat dan Jenis Sanksi Kode Etik

Paragraf 1
Umum

Pasal 18

Sanksi Kode Etik meliputi :

- a. Sanksi Kode Etik tingkat ringan, meliputi :
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi Kode Etik tingkat sedang, meliputi :
 1. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
 2. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan
 3. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.
- c. Sanksi Kode Etik tingkat berat, meliputi :
 1. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 2. pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 3. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Pasal 19

- (1) Sanksi Kode Etik sebagaimana dimaksud dalam pasal 18 dijatuhkan dengan mempertimbangkan unsur proporsional, keadilan dan dampak yang ditimbulkan dari pelanggaran Kode Etik.
- (2) Sanksi Kode Etik hanya dapat dijatuhkan setelah melalui proses pemeriksaan.

Paragraf 2
Sanksi Kode Etik Ringan

Pasal 20

Sanksi Kode Etik tingkat ringan dijatuhkan kepada ASN yang tidak menaati dan/atau melanggar :

- a. nilai dasar yang memiliki dampak negatif terhadap unit kerja dan/atau Perangkat Daerah, meliputi :
 1. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
 2. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
 3. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
 4. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
 5. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
 6. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
 7. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
 8. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
 9. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
 10. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
 11. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
 12. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
 13. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier
- b. Kode Etik yang memiliki dampak negatif terhadap unit kerja dan/atau Perangkat Daerah, meliputi :
 1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan;
 3. melakukan perbaikan tiada henti;
 4. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 5. membantu orang lain belajar;
 6. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik;
 7. menghargai setiap orang apapun latarbelakangnya;
 8. suka menolong orang lain;
 9. membangun lingkungan kerja yang kondusif.
 10. menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara;
 11. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 12. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 13. bertindak proaktif;
 14. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 15. membuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan

16. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Paragraf 3
Sanksi Kode Etik Tingkat Sedang

Pasal 21

Sanksi Kode Etik tingkat sedang dijatuhkan kepada ASN yang tidak menaati dan/atau melanggar :

- a. Nilai Dasar yang memiliki dampak negatif terhadap Pemerintah Daerah, meliputi :
 1. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
 2. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
 3. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
 4. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
 5. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
 6. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
 7. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
 8. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
 9. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
 10. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
 11. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
 12. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
 13. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.
- b. Kode Etik yang memiliki dampak negatif terhadap Pemerintah Daerah, meliputi :
 1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. ramah, cekatan, solutif dan dapat diandalkan;
 3. melakukan perbaikan tiada henti;
 4. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
 5. menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 6. membangun lingkungan kerja yang kondusif;
 7. menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara;
 8. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 9. bertindak proaktif;
 10. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 11. membuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
 12. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Paragraf 4
Sanksi Kode Etik Tingkat Berat

Pasal 22

Sanksi Kode Etik tingkat berat dijatuhkan kepada ASN yang tidak menaati dan/atau melanggar :

- a. Nilai Dasar yang memiliki dampak negatif terhadap negara, meliputi :
 1. memegang teguh ideologi Pancasila;
 2. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
 3. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
 4. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
 5. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
 6. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
 7. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
 8. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik;
 9. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah;
 10. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun;
 11. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi;
 12. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama;
 13. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai;
 14. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan
 15. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier.
- b. Kode Etik yang memiliki dampak negatif terhadap Negara, meliputi :
 1. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggungjawab, efektif dan efisien;
 2. tidak menyalahgunakan wewenang jabatan;
 3. menghargai setiap orang apapun latarbelakangnya;
 4. membangun lingkungan kerja yang kondusif;
 5. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 6. menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi dan negara;
 7. menjaga rahasia jabatan dan negara;
 8. bertindak proaktif;
 9. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 10. membuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan

11. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

BAB VI
TATA CARA PENEGAKAN KODE ETIK

Bagian Kesatu
Pejabat Yang Berwenang Menjatuhkan Sanksi

Pasal 23

- (1) Bupati berwenang menetapkan penjatuhan Sanksi Kode Etik bagi:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama untuk jenis Sanksi Kode Etik ringan, sedang, dan berat;
 - b. Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama untuk Sanksi Kode Etik ringan, sedang, dan berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dan pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan;
 - c. Pejabat Administrator ke bawah untuk jenis Sanksi Kode Etik sedang dan berat; dan
 - d. Pejabat Fungsional selain Pejabat Fungsional jenjang Ahli Utama untuk jenis Sanksi Kode Etik berat.
- (2) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara berwenang menjatuhkan sanksi:
 - a. ringan bagi ASN di lingkungannya yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya;
 - b. sedang bagi ASN di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya; dan
 - c. ringan dan sedang bagi Pejabat Fungsional di lingkungannya.
- (3) Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara/koordinator menjatuhkan sanksi:
 - a. ringan bagi ASN yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda di lingkungannya; dan
 - b. sedang bagi ASN yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya dan bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama di lingkungannya.
- (4) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Administrator, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya tertentu dapat menjatuhkan sanksi ringan bagi ASN yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.
- (5) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan keputusan Bupati.
- (6) Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara/sub koordinator berwenang menjatuhkan sanksi:
 - a. ringan bagi ASN yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya dan bagi Pejabat Fungsional jenjang Ahli Pertama di lingkungannya; dan
 - b. ringan dan sedang bagi ASN di lingkungannya yang berada 2 (dua) tingkat di bawahnya.

- (7) Dalam hal tidak terdapat Pejabat Pengawas pada Unit Kerja tersebut, Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda tertentu dapat menjatuhkan Sanksi ringan bagi ASN yang berada 1 (satu) tingkat di bawahnya.
- (8) Pejabat Fungsional jenjang Ahli Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (7) ditetapkan dengan keputusan Bupati.

Pasal 24

- (1) Pejabat yang Berwenang menghukum wajib menjatuhkan Sanksi Kode Etik kepada ASN yang melakukan Pelanggaran Kode Etik.
- (2) Dalam hal Pejabat yang Berwenang menghukum tidak menjatuhkan sanksi kepada ASN yang melakukan Pelanggaran Kode Etik, pejabat tersebut dijatuhi sanksi Kode Etik oleh atasannya.
- (3) Sanksi Kode Etik yang dijatuhkan kepada Pejabat yang Berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa jenis Sanksi yang lebih berat.
- (4) Penjatuhan Sanksi Kode Etik kepada Pejabat yang Berwenang menghukum dilakukan secara berjenjang.
- (5) Penjatuhan Sanksi Kode Etik kepada Pejabat yang Berwenang menghukum yang tidak menjatuhkan Sanksi Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.
- (6) Selain menjatuhkan Sanksi Kode Etik kepada Pejabat yang Berwenang menghukum, atasan dari Pejabat tersebut juga menjatuhkan Sanksi Kode Etik terhadap ASN yang melakukan Pelanggaran Kode Etik.

Pasal 25

Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang menghukum, kewenangan menjatuhkan Sanksi Kode Etik menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

Bagian Kedua Tata Cara Pemanggilan

Pasal 26

- (1) ASN yang diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik, dipanggil secara tertulis untuk diperiksa oleh atasan langsung atau tim pemeriksa.
- (2) Pemanggilan secara tertulis bagi ASN yang diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik, dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Dalam hal ASN tidak memenuhi panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa sesuai surat panggilan yang pertama.
- (4) Format surat panggilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

- (5) Apabila ASN yang bersangkutan tidak hadir pada tanggal pemeriksaan kedua, maka Pejabat yang Berwenang menghukum, menjatuhkan Sanksi Kode Etik berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Bagian Kedua Tata Cara Pemeriksaan

Pasal 27

- (1) Dalam menentukan tanggal pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa harus memperhatikan waktu yang diperlukan untuk menyampaikan dan diterimanya surat panggilan.
- (2) Sebelum dilakukan pemeriksaan, atasan langsung atau tim pemeriksa mempelajari lebih dahulu dengan seksama setiap laporan atau seluruh bahan mengenai Pelanggaran Kode Etik yang diduga dilakukan oleh ASN yang bersangkutan.
- (3) Pemeriksaan hanya diketahui dan dihadiri oleh ASN yang diperiksa dan pemeriksa.

Pasal 28

- (1) Pemeriksaan Pelanggaran Kode Etik dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung maupun secara virtual.
- (2) ASN yang diperiksa wajib menjawab segala pertanyaan yang diajukan oleh atasan langsungnya atau tim pemeriksa.
- (3) Apabila ASN yang diperiksa mempersulit pemeriksaan, maka hal tersebut dituangkan dalam berita acara pemeriksaan dan menjadi faktor yang memberatkan untuk bahan penjatuhan sanksi Kode Etik.
- (4) Hasil pemeriksaan dituangkan dalam berita acara pemeriksaan, yang dibuat sesuai dengan contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (5) Berita acara pemeriksaan digunakan sebagai dasar keputusan sanksi Kode Etik yang harus menyebutkan Pelanggaran Kode Etik yang dilakukan oleh ASN yang bersangkutan.
- (6) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan yang dilakukan atasan langsung ASN yang bersangkutan diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik berat, atasan langsung melaporkan secara hierarki kepada PPK atau pejabat lain yang ditunjuk disertai Berita Acara Pemeriksaan untuk membentuk tim pemeriksa.
- (7) Apabila menurut hasil pemeriksaan, ternyata kewenangan untuk menjatuhkan Sanksi Kode Etik kepada ASN tersebut merupakan kewenangan:
 - a. atasan langsung yang bersangkutan, atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan Sanksi Kode Etik; atau
 - b. pejabat yang lebih tinggi, atasan langsung wajib melaporkan secara hierarki disertai berita acara pemeriksaan dan laporan hasil pemeriksaan.

- (8) Format laporan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (7) huruf b sebagaimana tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (9) Apabila pada berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (5) terdapat informasi atau keterangan yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diucapkan, maka ASN yang diperiksa harus memberitahukan kepada pemeriksa, dan pemeriksa wajib memperbaikinya.
- (10) Apabila ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, maka cukup ditandatangani oleh pemeriksa dengan memberikan catatan dalam berita acara pemeriksaan bahwa ASN yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan tersebut.
- (11) Berita acara pemeriksaan yang tidak ditandatangani oleh ASN yang diperiksa sebagaimana dimaksud pada ayat (10), tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan Sanksi Kode Etik.
- (12) ASN yang telah diperiksa berhak mendapat salinan berita acara pemeriksaan.
- (13) ASN yang sedang dalam proses pemeriksaan karena diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik atau sedang mengajukan Upaya Administratif, tidak dapat disetujui untuk pindah instansi.

Bagian Ketiga
Tim Pemeriksa

Pasal 29

- (1) Tim pemeriksa dapat dibentuk dalam hal terdapat Pelanggaran Kode Etik yang ancaman hukumannya sedang.
- (2) Tim pemeriksa wajib dibentuk dalam hal terdapat Pelanggaran Kode Etik yang ancaman hukumannya berat.
- (3) Kewenangan pembentukan tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan oleh PPK/Pejabat lain yang ditunjuk.

Pasal 30

- (1) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) terdiri dari unsur atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian.
- (2) Selain unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tim pemeriksa dapat melibatkan pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Susunan tim pemeriksa terdiri atas:
 - a. 1 (satu) orang Ketua merangkap anggota;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap anggota; dan
 - c. paling kurang 1 (satu) orang anggota.
- (4) Pejabat yang ditugaskan menjadi tim pemeriksa harus memiliki jabatan paling rendah setingkat dengan ASN yang diperiksa.

- (5) Apabila diperlukan, untuk mendapatkan keterangan yang lebih lengkap dan untuk menjamin objektivitas dalam pemeriksaan dugaan Pelanggaran Kode Etik, atasan langsung, tim pemeriksa, atau Pejabat yang Berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari pihak lain yang terkait.
- (6) Tim pemeriksa bersifat temporer yang bertugas sampai proses pemeriksaan terhadap suatu dugaan Pelanggaran Kode Etik yang dilakukan seorang ASN selesai dilaksanakan.
- (7) Format pembentukan tim pemeriksa sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 31

Dalam hal ASN yang diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik menduduki jabatan Sekretaris Daerah dan memerlukan pembentukan tim pemeriksa, yang menjadi unsur tim pemeriksa meliputi:

- a. Bupati; dan
- b. Pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi.

Bagian Keempat Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatan

Pasal 32

- (1) Untuk kelancaran pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 dan Pasal 28 ASN yang diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik dan kemungkinan akan dijatuhi Sanksi Kode Etik berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.
- (2) Pembebasan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam hal pemeriksaan Pelanggaran Kode Etik mengganggu berjalannya tugas kedinasan.
- (3) Pembebasan sementara dari tugas jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat sesuai contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran V yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) ASN yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima Tata Cara Penjatuhan Sanksi Kode Etik

Pasal 33

- (1) Pejabat yang Berwenang menghukum menjatuhkan Sanksi Kode etik berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 dan Pasal 28.

- (2) Sanksi Kode Etik bersifat pembinaan yang dilakukan untuk memperbaiki dan mendidik ASN yang melakukan Pelanggaran Kode Etik, agar yang bersangkutan menyesal dan berusaha tidak mengulangi serta memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

Pasal 34

- (1) Sebelum menjatuhkan Sanksi Kode Etik, Pejabat yang Berwenang menghukum wajib:
 - a. mempelajari dengan teliti hasil pemeriksaan;
 - b. memerhatikan dengan seksama latar belakang atau faktor yang mendorong seorang ASN melakukan Pelanggaran Kode Etik;
 - c. menilai hal yang memberatkan atau meringankan dalam penjatuhan Sanksi Kode Etik; dan
 - d. menilai dampak yang ditimbulkan dari Pelanggaran Kode Etik yang dilakukan.
- (2) Dalam keputusan sanksi Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan Pelanggaran Kode Etik yang dilakukan oleh ASN yang bersangkutan.
- (3) Dalam hal terdapat ASN yang melakukan Pelanggaran Kode Etik yang jenisnya sama namun dengan latar belakang atau faktor yang mendorong serta dampak pelanggaran yang berbeda, Pejabat yang Berwenang menghukum dapat menjatuhkan jenis Sanksi Kode Etik yang berbeda.
- (4) Dalam hal tidak terdapat Pejabat yang Berwenang menghukum karena pejabatnya tidak terisi, kewenangan menjatuhkan Sanksi Kode Etik menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.
- (5) Setiap penjatuhan Sanksi Kode Etik harus ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang menghukum, sesuai dengan contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran VI yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 35

ASN yang menduduki Jabatan Fungsional yang melakukan Pelanggaran Kode Etik berat dan dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, berlaku ketentuan sebagai berikut:

- a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah dimaknai sebagai penurunan jenjang jabatan setingkat lebih rendah;
- b. dalam hal Jabatan Fungsional memiliki jenjang keahlian dan keterampilan, maka penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi ASN yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama dimaknai sebagai penurunan jabatan menjadi Jabatan Fungsional jenjang Keterampilan Penyelia;
- b. dalam hal suatu Jabatan Fungsional hanya memiliki Kategori Keahlian, maka ASN yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Pertama yang dijatuhi Sanksi Kode Etik berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula;

- c. ASN yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Kategori Keterampilan dengan jenjang terendah yang dijatuhi Sanksi Kode Etik berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan dimaknai sebagai penurunan ke dalam Jabatan Pelaksana dengan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan semula; dan
- d. ASN yang menduduki Jabatan Fungsional jenjang Ahli Utama dan Jabatan Fungsional jenjang Ahli Madya yang dijatuhi Sanksi Kode Etik berat berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka batas usia pensiunnya mengikuti jabatan terakhir setelah yang bersangkutan dijatuhi Sanksi Kode Etik.

Pasal 36

Dalam hal ASN yang menjalani penugasan akan dijatuhi Sanksi Kode Etik yang bukan menjadi kewenangan instansi tempat menjalani penugasan, pimpinan instansi atau kepala perwakilan mengusulkan penjatuhan Sanksi Kode Etik kepada PPK instansi induknya disertai berita acara pemeriksaan.

Pasal 37

- (1) ASN yang diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik dan perbuatan yang dilakukan terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana, tetap dapat dilakukan pemanggilan, pemeriksaan, dan penjatuhan Sanksi Kode Etik sesuai dengan ketentuan Peraturan Bupati ini.
- (2) Dalam hal ASN yang terindikasi melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yang mengakibatkan pemberhentian tidak dengan hormat menurut peraturan perundang-undangan, maka proses penjatuhan sanksi Kode Etik menunggu putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap.

Bagian Keenam

Pertimbangan Dalam Menentukan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 38

- (1) Dalam menentukan jenis Sanksi Kode Etik, Pejabat yang Berwenang menghukum harus mempertimbangkan kesesuaian jenis pelanggaran dengan sanksi Kode Etik dan dampak dari Pelanggaran Kode Etik.
- (2) Dalam hal ASN yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa Pelanggaran Kode Etik, maka kepada ASN yang bersangkutan hanya dapat dijatuhi 1 (satu) jenis Sanksi Kode Etik yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
- (3) PNS yang pernah dijatuhi Sanksi Kode Etik, kemudian melakukan Pelanggaran Kode Etik yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi Sanksi Kode Etik yang lebih berat dari Sanksi Kode Etik terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Pasal 39

- (1) Penjatuhan Sanksi Kode Etik kepada ASN yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah berlaku selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Penjatuhan Sanksi Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (3) Sanksi Kode Etik yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti oleh PPK dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.
- (4) ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.
- (5) Setelah menjalani Sanksi Kode Etik yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, maka ASN yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.
- (6) Mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) ASN yang telah selesai menjalani Sanksi Kode Etik berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.
- (8) Sanksi Kode Etik yang berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah bagi ASN yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan setingkat lebih rendah dari kelas jabatan yang didudukinya.

Pasal 40

- (1) Penjatuhan Sanksi Kode Etik berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan Pelaksana berlaku selama 12 (dua belas) bulan.
- (2) Penjatuhan Sanksi Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan formasi jabatan dan kesesuaian kompetensi yang bersangkutan dengan persyaratan jabatan yang ditentukan.
- (3) Sanksi Kode Etik yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan Pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib ditindaklanjuti oleh PPK dengan menetapkan keputusan pengangkatan dalam jabatan.
- (4) ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, diberikan tunjangan jabatan sesuai dengan jabatan baru yang didudukinya.
- (5) Setelah menjalani Sanksi Kode Etik pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, maka ASN yang bersangkutan tidak serta merta kembali kepada jabatan yang semula didudukinya.

- (6) Mekanisme untuk duduk kembali ke jabatan yang semula, setingkat, atau jabatan lain dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) ASN yang telah selesai menjalani Sanksi Kode Etik berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, kemudian diangkat dalam jabatan semula, setingkat, atau jabatan lain wajib dilantik dan diambil sumpah/janjinya.
- (8) Sanksi Kode Etik yang berupa pembebasan dari jabatannya menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi ASN yang menduduki Jabatan Pelaksana merupakan penurunan kelas jabatan ke dalam kelas jabatan terendah yang terdapat pada Instansi tempat yang bersangkutan bekerja.

Bagian Ketujuh
Penyampaian Keputusan Sanksi Kode Etik

Pasal 41

- (1) Penyampaian keputusan Sanksi Kode Etik dilakukan oleh Pejabat yang Berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (2) Pejabat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memanggil secara tertulis ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin untuk hadir menerima keputusan Sanksi Kode Etik.
- (3) Surat panggilan tertulis untuk menerima keputusan Sanksi Kode Etik dibuat sesuai contoh format sebagaimana tercantum dalam Lampiran VII yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Keputusan Sanksi Kode Etik disampaikan secara tertutup oleh Pejabat yang Berwenang menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk kepada ASN yang bersangkutan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat lain yang terkait.
- (5) Penyampaian secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (4) merupakan penyampaian keputusan Sanksi Kode Etik yang hanya diketahui oleh ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik dan pejabat yang menyampaikan, serta pejabat lain yang terkait.
- (6) Penyampaian keputusan Sanksi Kode Etik dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan Sanksi Kode Etik ditetapkan.

Pasal 42

- (1) Dalam hal ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Sanksi Kode Etik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 keputusan Sanksi Kode Etik dikirim kepada yang bersangkutan.
- (2) Pengiriman keputusan Sanksi Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penyampaian keputusan Sanksi Kode Etik dilakukan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41.

BAB VII
BERLAKUNYA SANKSI KODE ETIK DAN HAK KEPEGAWAIAN

Bagian Kesatu
Berlakunya

Pasal 43

- (1) Keputusan Sanksi Kode Etik berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) sejak keputusan diterima.
- (2) Dalam hal ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Sanksi Kode Etik, keputusan Sanksi Kode Etik berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung sejak tanggal diterimanya keputusan Sanksi Kode Etik yang dikirim ke alamat ASN yang bersangkutan.
- (3) Keputusan Sanksi Kode Etik yang diajukan Upaya Administratif baik yang berupa Keberatan maupun Banding Administratif, berlaku sesuai dengan keputusan Upaya Administratifnya.
- (4) Upaya Administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Upaya Administratif.

Bagian Kedua
Hak Kepegawaian

Pasal 44

- (1) ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri diberikan hak-hak kepegawaian sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemberhentian dan pensiun ASN.
- (2) ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri tidak diberikan kenaikan pangkat pengabdian.
- (3) ASN yang untuk kelancaran pemeriksaan dibebaskan sementara dari tugas jabatannya karena diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik berat, tetap masuk kerja dan diberikan hak-hak kepegawaiannya meliputi gaji, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, penghasilan lain, dan fasilitas yang diterima sebelum yang bersangkutan dibebaskan sementara dari tugas jabatan.

BAB VIII
PENDOKUMENTASIAN KEPUTUSAN SANKSI KODE ETIK

Pasal 45

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tertib administrasi, pejabat pengelola kepegawaian wajib mendokumentasikan setiap keputusan Sanksi Kode Etik ASN di lingkungannya.
- (2) Dokumen keputusan Sanksi Kode Etik digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan ASN yang bersangkutan.

- (3) Pendokumentasian keputusan Sanksi Kode Etik termasuk dokumen pemanggilan, dokumen pemeriksaan, dan dokumen lain yang terkait dengan Pelanggaran Kode Etik, diunggah ke dalam sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
- (4) Sistem yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan sistem yang dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Dalam hal ASN pindah instansi, dokumen keputusan Sanksi Kode Etik ASN dikirimkan oleh pimpinan instansi lama kepada pimpinan instansi baru.

BAB IX KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 46

- (1) Dalam hal ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, dan Jabatan Fungsional dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, jabatannya dapat diisi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dipertimbangkan menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, atau Jabatan Fungsional paling cepat 1 (satu) tahun setelah selesai menjalani Sanksi Kode Etik yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam hal ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan menjadi Pejabat Administrator dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka ASN yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai ASN dalam Jabatan Administrator.
- (4) Penurunan jabatan dari Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama menjadi Jabatan Administrator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan tanpa melalui pengangkatan dalam jabatan serta pelantikan dan pengambilan sumpah/janji.
- (5) Dalam hal ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi dijatuhi Sanksi Kode Etik berat berupa pembebasan jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan dan berusia lebih dari 58 (lima puluh delapan) tahun, maka ASN yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai ASN dalam Jabatan Pelaksana.
- (6) Dalam hal seorang ASN diusulkan untuk dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan atau pembebasan dari jabatan menjadi Jabatan Pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, harus memperhatikan ketersediaan jabatan dan kesesuaian kompetensinya.

Pasal 47

- (1) ASN yang sedang menjalani Sanksi Kode Etik tingkat sedang atau tingkat berat tidak dapat dipertimbangkan kenaikan gaji berkala dan kenaikan pangkatnya.
- (2) ASN yang sedang menjalani Sanksi Kode Etik dan melakukan Pelanggaran Kode Etik lainnya, dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (3) ASN yang sedang menjalani Sanksi Kode Etik, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan Pelanggaran Kode Etik dan dijatuhi Sanksi Kode Etik yang lebih berat, maka Sanksi Kode Etik yang dijalani sebelumnya dianggap selesai dan ASN yang bersangkutan hanya menjalani Sanksi Kode Etik yang terakhir.
- (4) ASN yang sedang menjalani Sanksi Kode Etik, apabila yang bersangkutan kemudian melakukan Pelanggaran Kode Etik dan dijatuhi Sanksi Kode Etik yang lebih ringan, maka ASN yang bersangkutan harus menjalani Sanksi Kode Etik yang pertama kali dijatuhkan sampai dengan selesai dilanjutkan dengan Sanksi Kode Etik yang terakhir dijatuhkan kepadanya.
- (5) ASN yang dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, pengangkatannya ke dalam jabatan yang baru ditetapkan dengan keputusan PPK.

Pasal 48

- (1) Hasil pemeriksaan unsur pengawasan dan/atau unit yang mempunyai tugas pengawasan dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan dan/atau pertimbangan untuk melengkapi berita acara pemeriksaan atau menjatuhkan Sanksi Kode Etik terhadap ASN yang diduga melakukan Pelanggaran Kode Etik.
- (2) Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan terdapat indikasi penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian keuangan negara, maka atasan langsung atau tim pemeriksa wajib berkoordinasi dengan aparat pengawas intern pemerintah.
- (3) Dalam hal indikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terbukti, aparat pengawas intern pemerintah merekomendasikan Bupati untuk melaporkan kepada aparat penegak hukum.

Pasal 49

- (1) Dokumen surat panggilan, berita acara pemeriksaan, dan bahan lain yang menyangkut Sanksi Kode Etik adalah bersifat rahasia.
- (2) Keputusan Sanksi Kode Etik dapat diinformasikan oleh Bupati sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang keterbukaan informasi publik.

Pasal 50

- (1) Ketentuan Peraturan Bupati ini mutatis mutandis berlaku bagi Calon PNS.

- (2) Calon PNS yang dijatuhi Sanksi Kode Etik tingkat sedang atau tingkat berat, dinyatakan tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS dan diberhentikan dengan hormat atau diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Calon PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 51

- (1) ASN yang menjalani penugasan pada instansi Pemerintah Daerah Kabupaten dan melakukan Pelanggaran Kode Etik, pemeriksaan dan penjatuhan Sanksi Kode Etik selain yang berupa:
 - a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; atau
 - b. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin PNS.

menjadi kewenangan instansi tempat ASN yang bersangkutan menjalani penugasan.

- (2) Pejabat yang Berwenang menghukum pada instansi tempat ASN yang bersangkutan menjalani penugasan berlaku mutatis mutandis dengan ketentuan Pejabat yang Berwenang menghukum dalam Peraturan Bupati ini.

- (3) Dalam hal ASN yang menjalani penugasan pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten melakukan Pelanggaran Kode Etik akan dijatuhi Sanksi Kode Etik berupa:

- a. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS; atau
- b. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun berdasarkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai Disiplin PNS.

maka Pejabat yang Berwenang menghukum merupakan pejabat pada instansi induk setelah dilakukan pemeriksaan.

- (4) Pemeriksaan dan penjatuhan Sanksi Kode Etik ASN yang menjalani penugasan di luar instansi Pemerintah Daerah Kabupaten menjadi kewenangan instansi induk berdasarkan data dan informasi dari instansi tempat ASN yang bersangkutan menjalani penugasan

BAB X KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 52

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, penjatuhan Sanksi Kode Etik Sedang berupa:

- a. pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan, tetap menggunakan Sanksi berupa penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
- b. pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan, tetap menggunakan Sanksi berupa penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

- c. pemotongan Tunjangan Kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan, tetap menggunakan Sanksi berupa penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.

sampai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai gaji, tunjangan, dan fasilitas bagi ASN mulai berlaku.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 53

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Karawang Nomor 51 Tahun 2018 tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karawang (Berita Daerah Kabupaten Karawang Tahun 2018 Nomor 51), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 54

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Karawang.

Ditetapkan di Karawang
Pada Tanggal **1 September 2022**



Diundangkan di Karawang
pada tanggal **1 September 2022**

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
KARAWANG,



BERITA DAERAH KABUPATEN KARAWANG TAHUN 2022
NOMOR **52** .

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 51 TAHUN 2022
TENTANG NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE
ETIK ASN DI LINGKUNGAN PEMKAB
KARAWANG

CONTOH FORMAT SURAT PANGGILAN

RAHASIA SURAT PANGGILAN I/II *)
NOMOR :

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara :

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

untuk menghadap kepada

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
pada Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

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

2. Demikian untuk dilaksanakan.

.....
Atasan langsung/Ketua Tim Pemeriksa*)

NAMA
NIP

Tembusan Yth :

1.; dan
2.

Keterangan :

1. *) Coret yang tidak perlu.
2. **) Tulislah pelanggaran Kode Etik yang diduga dilakukan oleh ASN yang bersangkutan



LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI KARAWANG
 NOMOR **51** TAHUN 2022
 TENTANG NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE
 ETIK ASN DI LINGKUNGAN PEMKAB
 KARAWANG

CONTOH FORMAT BERITA ACARA PEMERIKSAAN

RAHASIA

BERITA ACARA PEMERIKSAAN

Pada hari ini, tanggal, bulan, tahun, saya/Tim
 Pemeriksa masing-masing *):

1. Nama :
 NIP :
 Pangkat :
 Jabatan :

2. Nama :
 NIP :
 Pangkat :
 Jabatan :

3. dst.

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

Nama :
 NIP :
 Pangkat :
 Jabatan :
 Unit Kerja :

karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal , ayat
, huruf, angka, Peraturan Bupati Karawang Nomor.....Tahun 2022 tentang Nilai Dasar,
 Tagar dan Kode Etik ASN di Lingkungan Pemkab Karawang .

1. Pertanyaan :

.....
 1. Jawaban :

2. Pertanyaan :

.....
 2. Jawaban :

3. dst.

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

Yang diperiksa :

Pejabat Pemeriksa/Tim Pemeriksa *)

N a m a :
 NIP :
 Tanda Tangan :

1. Nama :
 NIP :
 Tandatangan :

2. Nama :
 NIP :
 Tandatangan :

3. Dst.



CELICA NURRACHADIANA

LAMPIRAN III
 PERATURAN BUPATI KARAWANG
 NOMOR **51** TAHUN 2022
 TENTANG NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE
 ETIK ASN DI LINGKUNGAN PEMKAB
 KARAWANG

FORMAT LAPORAN HASIL PEMERIKSAAN PELANGGARAN KODE ETIK

.....
 Kepada Yth.
 Di

RAHASIA

Dengan ini dilaporkan dengan hormat, bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan pada hari, tanggal, bulan, tahun, saya/Tim Pemeriksa *) telah melakukan pemeriksaan terhadap:

Nama :
 NIP :
 Pangkat :
 Jabatan :
 Unit Kerja :

Berdasarkan hasil pemeriksaan, dapat kami laporkan sebagai berikut:

BENTUK PELANGGARAN	WAKTU	TEMPAT	FAKTOR YANG MEMBERATKAN	FAKTOR YANG MERINGANKAN	DAMPAK PERBUATAN

1. Yang bersangkutan terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik....., sehingga direkomendasikan untuk dijatuhi Sanksi Kode etik berupa
2. Kewenangan untuk menjatuhkan sanksi kode etik kepada PNS tersebut diatas merupakan kewenangan **).

Sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan Berita Acara Pemeriksaan terhadap PNS yang bersangkutan untuk digunakan dalam penetapan keputusan penjatuhan Sanksi Kode Etik.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang melaporkan
 (Atasan langsung/Ketua Tim Pemeriksa),

NAMA
 NIP

Tembusan Yth :

1.; dan
2.

*) Coret yang tidak perlu. **) Isilah sesuai dengan pejabat yang berwenang menghukum



LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 51 TAHUN 2022
TENTANG NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE ETIK
ASN DI LINGKUNGAN PEMKAB KARAWANG

FORMAT PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA

RAHASIA

PEMBENTUKAN TIM PEMERIKSA
NOMOR :

1. Berdasarkan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Sdr., NIP., pangkat, jabatan, maka perlu dilakukan pemeriksaan.
2. Mengingat ancaman hukumannya berupa hukuman disiplin sedang atau berat, maka perlu membentuk Tim Pemeriksa yang terdiri dari:
 - a. atasan langsung
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
 - b. unsur pengawasan
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
 - c. unsur kepegawaian
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
 - d. pejabat lain yang ditunjuk
Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :

Demikian untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

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

NAMA
NIP

Tembusan Yth :

1.; dan
2.

*) Coret yang tidak perlu.



LAMPIRAN V
PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 51 TAHUN 2022
TENTANG NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE ETIK
ASN DI LINGKUNGAN PEMKAB KARAWANG

FORMAT KEPUTUSAN PEMBEBASAN SEMENTARA DARI TUGAS JABATANNYA

KEPUTUSAN*)
NOMOR

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

Menimbang : bahwa untuk kelancaran pemeriksaan terhadap Sdr.
.....

NIP. atas dugaan pelanggaran disiplin terhadap
Pasal, ayat, huruf, angka **, Peraturan Bupati
Karawang NomorTahun 2022 tentang Nilai Dasar, Tagar dan Kode
Etik ASN di Lingkungan Pemkab Karawang yang ancaman sanksinya
berupa hukuman disiplin tingkat berat, perlu menetapkan Keputusan
tentang Pembebasan Sementara dari Tugas Jabatannya;

Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen
PPPK
4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS;
5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang
Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021
tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
6. Peraturan Bupati Karawang NomorTahun 2022 tentang Nilai
Dasar, Tagar dan Kode Etik PNS di Lingkungan Pemkab Karawang

MEMUTUSKAN:

Menetapkan :
KESATU : Membebaskan sementara dari tugas jabatan Saudara:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

terhitung mulai tanggal, sampai ditetapkannya keputusan
sanksi kode etik, karena yang bersangkutan diduga melakukan perbuatan
yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka,
Peraturan Bupati Karawang Nomor ...Tahun 2022 tentang Nilai Dasar,
Tagar dan Kode Etik ASN di Lingkungan Pemkab Karawang.

- KEDUA : Selama menjalani pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana tersebut pada Diktum KESATU, kepada Sdr., tersebut tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- KETIGA : Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- KEEMPAT : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di
pada tanggal

*) Atasan langsung

NAMA
NIP

Diterima tanggal

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) *Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.*

***) *Düisi sesuai kebutuhan*



LAMPIRAN VI
PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 51 TAHUN 2022
TENTANG NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE ETIK
ASN DI LINGKUNGAN PEMKAB KARAWANG

FORMAT KEPUTUSAN SANKSI KODE ETIK

KEPUTUSAN*)

NOMOR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

....., *)

Menimbang : a. bahwa berdasarkan hasil pemeriksaan Sdr., NIP.....

telah terbukti melakukan perbuatan berupa

.....;

- b. bahwa perbuatan tersebut merupakan pelanggaran terhadap ketentuan Pasalayat, huruf, angka, Peraturan Bupati Karawang NomorTahun 2022 tentang Nilai Dasar, Tagar dan Kode Etik ASN di Lingkungan Pemkab Karawang;
- c. bahwa untuk menegakkan kode etik ASN, perlu menjatuhkan Sanksi Kode etik yang setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukannya;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Keputusan tentang Penjatuhan Sanksi Kode Etik.....;

- Mengingat :
- 1. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
 - 2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS
 - 3. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK
 - 4. Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin PNS;
 - 5. Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
 - 6. Peraturan Bupati Karawang NomorTahun 2022 tentang Nilai Dasar, Tagar dan Kode Etik PNS di Lingkungan Pemkab Karawang

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan Sanksi Kode Etik berupakepada

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
Unit Kerja :

Karena yang bersangkutan terbukti melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan Pasal, ayat, huruf, angka, Peraturan Bupati Karawang NomorTahun 2022 tentang Nilai Dasar, Tagar dan Kode Etik ASN di Lingkungan Pemkab Karawang.

KEDUA : Keputusan ini mulai berlaku pada hari kerja ke-15 (lima belas) terhitung mulai tanggal ASN yang bersangkutan menerima keputusan atau hari kerja ke-15 (lima belas) sejak tanggal diterimanya keputusan Sanksi Kode Etik yang dikirim ke alamat ASN yang bersangkutan.

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

Ditetapkan di
pada tanggal

Atasan langsung

*)

NAMA
NIP

Diterima tanggal

NAMA
NIP

Tembusan Yth:

1.;
2. Deputi Bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara di Jakarta; dan
3. Pejabat lain yang dianggap perlu.

*) *Tulislah nama jabatan dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.*

***) *Diisi sesuai kebutuhan*


KABUPATEN KARAWANG,
CELICIA NURRACHADIANA

LAMPIRAN VII
PERATURAN BUPATI KARAWANG
NOMOR 51 TAHUN 2022
TENTANG NILAI DASAR, TAGAR DAN KODE ETIK
ASN DI LINGKUNGAN PEMKAB KARAWANG

FORMAT SURAT PANGGILAN UNTUK MENERIMA KEPUTUSAN HUKUMAN DISIPLIN

.....
Kepada Yth.
Di

RAHASIA

Dengan ini diminta kehadiran Saudara, untuk menghadap kepada:

Nama :
NIP :
Pangkat :
Jabatan :
pada Hari :
Tanggal :
Jam :
Tempat :

untuk menerima Keputusan, Nomor, tanggal, tentang penjatuhan sanksi kode etik berupa

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan.

..... *)

NAMA
NIP

Tembusan, Yth:

1.;
2. Pejabat lain yang dianggap perlu.

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

