



WALI KOTA MEDAN PROVINSI SUMATERA UTARA

SALINAN

PERATURAN WALI KOTA MEDAN
NOMOR 58 TAHUN 2023

TENTANG

PENEGAKAN DISIPLIN DAN KODE ETIK PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
PEMERINTAH KOTA MEDAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MEDAN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 5 dan Pasal 86 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Penegakan Disiplin Dan Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara dibutuhkan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu membentuk Peraturan Wali Kota tentang Penegakan Disiplin dan Kode Etik Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Pemerintah Kota Medan.
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 8 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kota-Kota Besar dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
 3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389);
 4. 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);
 5. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

6. Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1983 Nomor 13, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3250), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan Dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil.
8. 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 224, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6264);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
11. 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);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
13. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kota Medan Nomor 5), sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2022 Nomor 8);

14. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 97 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kota Medan Tahun 2022 Nomor 97).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PENEGAKAN DISIPLIN DAN KODE ETIK PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA PEMERINTAH KOTA MEDAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Medan.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Kota Medan dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Medan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Wali Kota adalah Wali Kota Medan.
5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah otonom.
6. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan yang selanjutnya disingkat BKPSDM adalah Perangkat Daerah yang membidangi unsur penunjang pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur.
7. Inspektorat Kota Medan yang selanjutnya disingkat Inspektorat adalah Perangkat Daerah yang membidangi unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
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 diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi 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. Calon Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat CPNS adalah Calon Pegawai Negeri Sipil Kota Medan.
11. Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

12. Disiplin Pegawai ASN adalah kesanggupan PNS dan PPPK untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.
13. Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS atau PPPK yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan Disiplin Pegawai ASN, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.
14. Masuk Kerja adalah keadaan melaksanakan tugas baik di dalam maupun di luar kantor.
15. Dampak Negatif adalah dampak yang menimbulkan turunnya harkat, martabat, citra, kepercayaan, nama baik dan/ atau mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, Pemerintahan Daerah, dan pemerintah/ negara.
16. Ucapan adalah setiap kata-kata yang diucapkan atau dapat didengar oleh orang lain, seperti dalam rapat, ceramah, diskusi, melalui telepon, radio, televisi, rekaman atau alat komunikasi lainnya.
17. Tulisan adalah pernyataan pikiran dan/atau perasaan secara tertulis baik dalam bentuk tulisan maupun dalam bentuk gambar, karikatur, coretan dan lain-lain yang serupa dengan itu.
18. Perbuatan adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan,
19. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS atau PPPK karena melanggar peraturan Disiplin Pegawai ASN.
20. Alasan yang Sah adalah alasan yang dapat dipertanggungjawabkan dan disampaikan oleh Pegawai ASN secara tertulis dan dituangkan dalam surat permohonan/ pemberitahuan serta disetujui oleh atasan langsung.
21. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
22. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama pada Pemerintah Kota Medan.
23. Pejabat Administrator adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
24. Pejabat Pengawas adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
25. Pejabat Pelaksana adalah Pegawai ASN yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
26. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
27. Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah Pejabat yang diberi wewenang menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin.
28. Atasan Pejabat yang Berwenang Menghukum adalah atasan langsung dari Pejabat yang Berwenang Menghukum.

29. Upaya Administratif adalah prosedur yang ditempuh pegawai ASN yang tidak puas terhadap Hukuman Disiplin yang dijatuhkan kepadanya. Upaya Administratif terdiri atas Keberatan dan Banding Administratif.
30. Kode Etik adalah pedoman sikap, perilaku, perbuatan, ucapan dan tulisan pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Medan dalam melaksanakan tugas dan fungsi serta pergaulan hidup sehari-hari.
31. Kode Perilaku adalah panduan tindakan atau perbuatan yang didasarkan pada nilai, etika, dan budaya kerja yang harus dipatuhi setiap pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Medan.
32. Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku yang selanjutnya disebut Majelis adalah tim bersifat temporer (*Ad Hoc*) bertugas melakukan penegakan pelaksanaan penyelesaian pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh pegawai ASN di lingkungan Pemerintah Kota Medan berdasarkan asas kejujuran dan keadilan.
33. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang berwenang membentuk Majelis dan menjatuhkan sanksi moral, atau pejabat lain yang ditunjuk.
34. Pelanggaran adalah segala bentuk ucapan, tulisan, dan/ atau perbuatan Pegawai yang bertentangan dengan Kode Etik dan Kode Perilaku.
35. Terlapor adalah Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku.
36. Pelapor adalah seorang karena hak dan kewajiban berdasarkan Peraturan perundang-undangan harus memberitahukan kepada pejabat yang berwenang tentang telah atau sedang adanya peristiwa pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku.
37. Saksi adalah seseorang yang dapat memberikan keterangan guna kepentingan pemeriksaan tentang suatu pelanggaran Kode Etik yang ia dengar sendiri, ia lihat sendiri dan ia alami sendiri.
38. Laporan adalah pemberitahuan secara tertulis yang disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang tentang sedang dan atau telah terjadi pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku.
39. Pengaduan adalah pemberitahuan secara lisan dan tertulis yang disertai permintaan oleh pihak yang berkepentingan kepada Pejabat yang berwenang untuk dilakukan pemeriksaan terhadap pegawai yang diduga telah melakukan pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku.
40. Temuan adalah sekumpulan data dan/ atau informasi terkait dugaan pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku yang diperoleh dari hasil pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung atau Inspektorat.

BAB II MAKSUD, TUJUAN, DAN RUANG LINGKUP

Bagian Kesatu Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota Medan ini disusun dengan maksud sebagai pedoman bagi pejabat dan PNS yang berkepentingan dalam melaksanakan penegakan disiplin dan pengamalan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.
- (2) Penegakan disiplin dan pengamalan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN bertujuan untuk:

- a. meningkatkan disiplin, baik dalam pelaksanaan tugas maupun hidup bermasyarakat, berorganisasi, berbangsa dan bernegara;
- b. lebih menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan suasana kerja yang harmonis dan kondusif;
- c. meningkatkan kualitas kerja dan perilaku Pegawai ASN yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik KKN; dan
- d. meningkatkan citra dan kinerja Pegawai ASN.

Bagian Kedua
Ruang Lingkup

Pasal 3

Ruang lingkup meliputi:

- a. Disiplin Pegawai ASN; dan
- b. Landasan Perilaku Pegawai ASN.

BAB III
DISIPLIN PEGAWAI ASN

Bagian Kesatu
Kewajiban dan Larangan Pegawai ASN

Paragraf 1
Kewajiban Pegawai ASN

Pasal 4

Setiap Pegawai ASN wajib:

- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- i. menghadiri dan mengucapkan sumpah/ janji PNS;
- j. menghadiri dan mengucapkan sumpah/ janji jabatan;
- k. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan;
- l. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara;
- m. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- n. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- o. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- p. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang;
- q. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi; dan
- r. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Larangan Pegawai ASN

Pasal 5

Setiap Pegawai ASN dilarang:

- a. menyalahgunakan wewenang;
- b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
- c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain;
- d. bekerja pada lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
- e. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
- f. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- g. melakukan pungutan di luar ketentuan;
- h. melakukan kegiatan yang merugikan negara;
- i. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan;
- j. menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- k. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/ atau pekerjaan;
- l. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
- m. melakukan tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani; dan
- n. memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1. ikut kampanye;
 - 2. menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut Pegawai ASN;
 - 3. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Pegawai ASN lain;
 - 4. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 - 5. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 - 6. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/atau

7. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.

Bagian Kedua
Hukuman Disiplin

Pasal 6

- (1) Pegawai ASN yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dan/ atau Pasal 5 dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (2) Tingkat Hukuman Disiplin Pegawai ASN terdiri atas:
 - a. Hukuman Disiplin ringan;
 - b. Hukuman Disiplin sedang; dan
 - c. Hukuman Disiplin berat.
- (3) Jenis Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. teguran lisan;
 - b. teguran tertulis; dan
 - c. pernyataan tidak puas secara tertulis.
- (4) Jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 - b. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan
 - c. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun.
- (5) Jenis Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c terdiri atas:
 - a. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan; dan
 - c. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Bagian Ketiga
Jenis Pelanggaran dan Hukuman

Paragraf 1
Pelanggaran Terhadap Kewajiban

Pasal 7

- (1) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
 - a. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - c. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;

- d. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - e. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - f. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - g. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - h. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja, berupa:
 - 1. teguran lisan bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 3 (tiga) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 2. teguran tertulis bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 4 (empat) sampai dengan 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
 - 3. pernyataan tidak puas secara tertulis bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
 - i. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - j. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah.
- (2) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
- a. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah dan/ atau Pemerintah Kota;
 - b. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - c. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - d. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - e. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - f. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;

- g. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - h. menghadiri dan mengucapkan sumpah/ janji PNS, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
 - i. menghadiri dan mengucapkan sumpah/ janji jabatan, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
 - j. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - k. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - l. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan Pejabat Administrator dan Pejabat Fungsional;
 - m. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja, berupa:
 - 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 11 (sebelas) sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 14 (empat belas) sampai dengan 16 (enam belas) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
 - 3. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 17 (tujuh belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
 - n. menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - o. memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan kompetensi, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota.
- (3) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban:
- a. setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah, Pemerintah Kota, dan/ atau negara;
 - b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - c. melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
 - e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;

- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara;
- i. mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan pribadi, seseorang, dan/ atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/ atau pemerintah;
- j. melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan keamanan negara atau merugikan keuangan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/ atau pemerintah;
- k. melaporkan harta kekayaan kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan Pejabat Pimpinan Tinggi;
- l. Masuk Kerja dan menaati ketentuan jam kerja, berupa:
 - 1. penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 24 (dua puluh empat) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 2. pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 25 (dua puluh lima) sampai dengan 27 (dua puluh tujuh) hari kerja dalam 1 (satu) tahun;
 - 3. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara kumulatif selama 28 (dua puluh delapan) hari kerja dalam 1 (satu) tahun; dan
 - 4. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS bagi Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus-menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja.
- m. menolak segala bentuk pemberian yang berkaitan dengan tugas dan fungsi kecuali penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pelanggaran Terhadap Larangan

Pasal 8

- (1) Hukuman Disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf a dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:
 - a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - b. melakukan kegiatan yang merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;

- c. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah;
 - d. menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah.
- (2) Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf b dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:
- a. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - b. melakukan pungutan di luar ketentuan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Perangkat Daerah dan/ atau Pemerintah Kota;
 - c. melakukan kegiatan yang merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - d. bertindak sewenang-wenang terhadap bawahan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - e. melakukan tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - f. menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada Pemerintah Kota;
 - g. memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut pegawai ASN.
- (3) Hukuman Disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (2) huruf c dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan:
- a. menyalahgunakan wewenang;
 - b. menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/ atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain yang diduga terjadi konflik kepentingan dengan jabatan;
 - c. menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/ atau lembaga atau organisasi internasional tanpa izin atau tanpa ditugaskan oleh PPK;
 - d. bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing kecuali ditugaskan oleh PPK;
 - e. memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/ atau pemerintah;
 - f. melakukan pungutan di luar ketentuan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada negara dan/ atau pemerintah;
 - g. menerima hadiah yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaan;
 - h. meminta sesuatu yang berhubungan dengan jabatan;
 - i. memberikan dukungan kepada calon Presiden/ Wakil Presiden, calon Kepala Daerah/ Wakil Kepala Daerah, calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat, calon anggota Dewan Perwakilan Daerah, atau calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - 1. sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan Pegawai ASN lain;

2. sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
 3. membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye;
 4. mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada Pegawai ASN dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat; dan/ atau
 5. memberikan surat dukungan disertai fotokopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk.
- j. melanggar ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian bagi Pegawai Negeri Sipil.

Bagian Keempat
Pelanggaran Terhadap Kewajiban Masuk Kerja

Pasal 9

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban Masuk Kerja dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan.
- (2) Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah secara terus-menerus selama 10 (sepuluh) hari kerja dihentikan pembayaran gajinya sejak bulan berikutnya tanpa harus menunggu keputusan Hukuman Disiplin.
- (3) Pimpinan Perangkat Daerah memberitahukan secara tertulis Pegawai ASN yang tidak masuk Kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada BKPSDM.
- (4) BKPSDM memverifikasi dan memvalidasi terhadap kebenaran data sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pegawai ASN yang tidak Masuk Kerja tanpa alasan yang sah.
- (5) hasil verifikasi dan validasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) digunakan oleh Pimpinan Perangkat Daerah sebagai dasar penghentian pembayaran gaji.

Bagian Kelima
Pejabat yang Berwenang Menghukum

Pasal 10

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum pelanggaran disiplin Pegawai ASN, terdiri atas:
 - a. PPK;
 - b. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama atau pejabat lain yang setara;
 - c. Pejabat Administrator atau pejabat lain yang setara; dan
 - d. Pejabat Pengawas atau pejabat lain yang setara.

- (2) PPK menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan:
 - a. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama untuk tingkat hukuman:
 1. Hukuman Disiplin ringan;
 2. Hukuman Disiplin sedang; dan
 3. Hukuman Disiplin berat.
 - b. Pejabat Administrator ke bawah untuk tingkat hukuman:
 1. Hukuman Disiplin sedang; dan
 2. Hukuman Disiplin berat.
 - c. Pejabat Fungsional Ahli Utama untuk tingkat hukuman:
 1. Hukuman Disiplin ringan;
 2. Hukuman Disiplin sedang; dan
 3. Hukuman Disiplin berat, kecuali jenis hukuman pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.
 - d. Pejabat Fungsional selain Ahli Utama untuk tingkat Hukuman Disiplin berat.
- (3) Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan:
 - a. Pejabat Administrator untuk tingkat Hukuman Disiplin ringan.
 - b. Pejabat Pengawas untuk tingkat Hukuman Disiplin sedang.
 - c. Pejabat Fungsional untuk tingkat hukuman:
 1. Hukuman Disiplin ringan; dan
 2. Hukuman Disiplin sedang.
- (4) Pejabat Administrator menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan:
 - a. Pejabat Pengawas untuk tingkat Hukuman Disiplin ringan.
 - b. Pejabat Pelaksana untuk tingkat Hukuman Disiplin sedang.
 - c. Pejabat Fungsional untuk tingkat hukuman:
 1. Hukuman Disiplin ringan; dan
 2. Hukuman Disiplin sedang.
- (5) Dalam hal tidak terdapat jabatan Administrator pada Perangkat Daerah atau Unit Kerja, Pejabat Fungsional Ahli Madya dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a.
- (6) Pejabat Pengawas menetapkan penjatuhan Hukuman Disiplin bagi Pegawai ASN yang menduduki jabatan:
 - a. Pejabat Pelaksana untuk tingkat Hukuman Disiplin ringan.
 - b. Pejabat Fungsional untuk tingkat Hukuman Disiplin ringan.
- (7) Dalam hal tidak terdapat jabatan Pengawas pada Perangkat Daerah atau Unit Kerja, Pejabat Fungsional Ahli Muda dapat menjatuhkan Hukuman Disiplin bagi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf a.
- (8) Dalam hal tidak terdapat pejabat yang berwenang menghukum, maka kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin menjadi kewenangan pejabat yang lebih tinggi.

Pasal 11

- (1) Pejabat yang berwenang menghukum wajib menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Dalam hal pejabat yang berwenang menghukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menjatuhkan Hukuman Disiplin kepada Pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin, pejabat tersebut dijatuhi Hukuman Disiplin oleh atasannya dengan tingkat Hukuman Disiplin yang lebih berat.
- (3) Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dijatuhkan setelah melalui proses pemeriksaan.
- (4) Atasan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap pegawai ASN yang melakukan pelanggaran disiplin.

Bagian Keenam

Tata Cara Pemeriksaan, Penjatuhan, dan Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Paragraf 1

Tata Cara Pemeriksaan

Pasal 12

- (1) Pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.
- (2) Jarak waktu antara tanggal surat panggilan dengan tanggal pemeriksaan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja.
- (3) Apabila pada tanggal yang ditentukan pada surat panggilan pertama yang bersangkutan tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (4) Apabila pada pemanggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pegawai ASN yang bersangkutan tidak hadir juga, maka Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Pasal 13

- (1) Atasan langsung wajib memeriksa pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin sebelum pegawai ASN dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup melalui tatap muka langsung atau secara virtual dan hasilnya dituangkan dalam bentuk berita acara pemeriksaan.

- (3) Berita acara pemeriksaan harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan Pegawai ASN yang diperiksa. Apabila PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan, maka berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.
- (4) Dalam hal hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyatakan kewenangan menjatuhkan Hukuman Disiplin merupakan kewenangan atasan langsung, maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan Hukuman Disiplin.
- (5) Dalam hal sesuai hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyatakan kewenangan penjatuhan Hukuman Disiplin merupakan kewenangan pejabat yang lebih tinggi, maka atasan langsung wajib melaporkan berita acara pemeriksaan dan hasil pemeriksaan secara hierarki.

Pasal 14

- (1) Atasan langsung yang tidak melakukan pemanggilan dan pemeriksaan terhadap pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin, dan/ atau melaporkan hasil pemeriksaan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum dijatuhi Hukuman Disiplin.
- (2) Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin yang lebih berat kepada atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah melalui proses pemeriksaan.

Pasal 15

- (1) Pelanggaran terhadap kewajiban dan/ atau larangan dengan Hukuman Disiplin sedang dapat dilakukan pemeriksaan oleh tim pemeriksa yang bersifat temporer (*Ad Hoc*).
- (2) Pelanggaran terhadap kewajiban dan/ atau larangan dengan Hukuman Disiplin berat dilakukan pemeriksaan oleh tim pemeriksa *Ad Hoc*.
- (3) Tim pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) terdiri dari:
 - a. Atasan langsung atau pimpinan Perangkat Daerah Terperiksa;
 - b. Inspektorat; dan
 - c. BKPSDM.
- (4) Dalam hal tertentu tim pemeriksa *Ad Hoc* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat melibatkan pejabat lain yang ditunjuk.
- (5) Tim pemeriksa *Ad Hoc* sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (6) Dalam hal atasan langsung pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin terlibat dalam pelanggaran tersebut, maka yang menjadi anggota tim pemeriksa adalah atasan yang lebih tinggi secara berjenjang.

Pasal 16

Atasan langsung, tim pemeriksa, atau Pejabat yang Berwenang Menghukum dapat meminta keterangan dari pihak lain dalam pemeriksaan dugaan pelanggaran disiplin.

Pasal 17

- (1) Untuk kelancaran pemeriksaan, pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi Hukuman Disiplin berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa sampai dengan ditetapkannya keputusan Hukuman Disiplin.
- (2) Selama Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebaskan sementara dari tugas jabatannya, diangkat pejabat Pelaksana Harian.
- (3) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari tugas jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Pasal 18

- (1) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan terdapat indikasi penyalahgunaan wewenang yang menimbulkan kerugian keuangan negara, maka atasan langsung atau tim pemeriksa wajib berkoordinasi dengan Inspektorat.
- (2) Dalam hal indikasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terbukti, Inspektorat merekomendasikan PPK untuk melaporkan kepada aparat penegak hukum.

Paragraf 2

Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 19

- (1) Berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan Pasal 14 Pejabat yang Berwenang Menghukum menjatuhkan Hukuman Disiplin.
- (2) Dalam keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disebutkan Pelanggaran Disiplin yang dilakukan oleh Pegawai ASN yang bersangkutan.

Pasal 20

Hasil pemeriksaan Inspektorat dapat digunakan sebagai bahan untuk melakukan pemeriksaan dan/ atau melengkapi pertimbangan untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin terhadap pegawai ASN yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.

Pasal 21

- (1) Pegawai ASN yang berdasarkan hasil pemeriksaan ternyata melakukan beberapa pelanggaran disiplin, terhadapnya hanya dapat dijatuhi satu jenis Hukuman Disiplin yang terberat setelah mempertimbangkan pelanggaran yang dilakukan.
- (2) Pegawai ASN yang pernah dijatuhi Hukuman Disiplin kemudian melakukan pelanggaran disiplin yang sifatnya sama, kepadanya dijatuhi jenis Hukuman Disiplin yang lebih berat dari Hukuman Disiplin terakhir yang pernah dijatuhkan kepadanya.

Paragraf 3

Penyampaian Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 22

- (1) Setiap penjatuhan Hukuman Disiplin ditetapkan dengan keputusan Pejabat yang Berwenang Menghukum.
- (2) Keputusan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada pegawai ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin oleh Pejabat yang Berwenang Menghukum atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Penyampaian keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak keputusan ditetapkan.
- (4) Dalam hal Pegawai ASN yang dijatuhi Hukuman Disiplin tidak hadir pada saat penyampaian keputusan Hukuman Disiplin, keputusan dikirim kepada yang bersangkutan.

Bagian Ketujuh

Berlakunya Hukuman Disiplin dan Dokumentasi Keputusan Hukuman Disiplin

Paragraf 1

Berlakunya Hukuman Disiplin

Pasal 23

- (1) Keputusan Hukuman Disiplin berlaku pada hari ke-15 (lima belas) sejak diterima.
- (2) Keputusan Hukuman Disiplin yang diajukan Upaya Administratif berlaku sesuai dengan keputusan upaya administratifnya dapat memperkuat, memperingan, memperberat, mengubah, mencabut atau membatalkan.

Paragraf 2
Dokumentasi Keputusan Hukuman Disiplin

Pasal 24

- (1) Keputusan Hukuman Disiplin harus didokumentasikan oleh BKPSDM pada Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Dokumen keputusan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai salah satu bahan penilaian dalam pembinaan Pegawai ASN yang bersangkutan.

BAB IV
LANDASAN PERILAKU PEGAWAI ASN

Bagian Kesatu
Nilai-nilai Dasar

Pasal 25

- (1) Nilai-nilai dasar Pegawai ASN meliputi:
 - 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 nondiskriminatif;
 - 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) Selain nilai-nilai dasar sebagaimana dimaksud ayat (1), Pegawai ASN juga harus berprinsip pada *core values* ASN berAKHLAK sebagai berikut:
 - a. Berorientasi Pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat;
 - b. Akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan;
 - c. Kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas;
 - d. Harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan;
 - e. Loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara;
 - f. Adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan;
 - g. Kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis.

Bagian Kedua
Panduan Perilaku

Paragraf 1
Kode Etik

Pasal 26

Kode etik atau panduan perilaku dari masing-masing nilai dasar ASN BerAKHLAK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) adalah sebagai berikut:

- a. Berorientasi Pelayanan:
 1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
 2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
 3. Melakukan perbaikan tiada henti.
- b. Akuntabel:
 1. Melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
 2. Menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien;
 3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.
- c. Kompeten:
 1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
 2. Membantu orang lain belajar;
 3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.
- d. Harmonis:
 1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya;
 2. Suka menolong orang lain;
 3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif.
- e. Loyal:
 1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah;
 2. Menjaga nama baik sesama ASN, pimpinan, instansi, dan negara;
 3. Menjaga rahasia jabatan dan negara.
- f. Adaptif:
 1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
 2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas;
 3. Bertindak proaktif.
- g. Kolaboratif:
 1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
 2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah;
 3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Paragraf 2
Kode Perilaku

Pasal 27

- (1) Pegawai ASN dalam melaksanakan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari wajib bersikap dan berpedoman pada etika (kode perilaku) dalam bernegara, bermasyarakat, berorganisasi, sesama pegawai ASN, dan terhadap diri sendiri.

(2) Etika dalam bernegara meliputi:

- a. menjaga citra negara dan instansi pada tiap kesempatan;
- b. mengutamakan kepentingan negara di atas kepentingan pribadi dan golongan;
- c. menjadi perekat dan pemersatu bangsa dengan tidak membeda-bedakan golongan dan Suku, Agama, Ras, Antar Golongan (SARA);
- d. menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- e. akuntabel dalam melaksanakan tugas pemerintahan yang bersih dan berwibawa;
- f. tanggap, terbuka, jujur, dan akurat, serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dan program pemerintah;
- g. menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya negara secara efisien dan efektif; dan
- h. bersikap netral dalam Pemilihan Presiden/ Wakil Presiden, anggota legislatif Pusat dan Daerah, serta Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

(3) Etika dalam bermasyarakat meliputi:

- a. menaati norma yang berlaku di masyarakat;
- b. memberikan pelayanan prima dengan cepat, tepat, santun, adil, dan tanpa pamrih;
- c. berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas;
- d. memberikan teladan yang baik kepada masyarakat;
- e. mengutamakan musyawarah dan mufakat serta gotong royong di lingkungan masyarakat; dan
- f. tidak melakukan tindakan anarkis dan provokatif yang dapat mengganggu keharmonisan masyarakat.

(4) Etika dalam berorganisasi meliputi:

- a. menjalankan tugas atau pekerjaan dengan penuh tanggung jawab;
- b. melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang;
- c. mematuhi standar operasional prosedur dan tata kerja organisasi;
- d. membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi;
- e. memiliki integritas dan dedikasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas;
- f. mengikuti pelaksanaan apel dan upacara serta ketentuan waktu kerja sesuai ketentuan yang berlaku;
- g. menjaga kebersihan, keamanan, dan kenyamanan ruang kerja;
- h. melaksanakan kegiatan terkait tugas dan jabatan dengan izin dan sepengetahuan atasan
- i. menyampaikan laporan kepada atasan apabila terjadi penyimpangan prosedur kerja yang dilakukan;
- j. memelihara dan melindungi barang milik daerah dan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi atau kepentingan lain yang tidak berkenaan dengan kepentingan daerah; dan
- k. menjaga informasi yang sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan dan hanya dapat dikemukakan kepada dan atas perintah pejabat yang berwenang atau kuasa peraturan perundang-undangan.

(5) Etika terhadap sesama ASN meliputi:

- a. menjunjung tinggi harkat dan martabat pegawai ASN;
- b. menghormati agama dan kepercayaan pegawai lain;
- c. menghargai seluruh pegawai tanpa membedakan jabatan termasuk kepada pegawai yang telah berakhir masa baktinya (pensiun);

- d. menjalin kerja sama yang kooperatif terkait pelaksanaan pekerjaan;
 - e. menghargai perbedaan pendapat serta bersedia menerima saran, kritik yang sehat, atau tindakan korektif dari sesama pegawai; dan
 - f. berhimpun dalam wadah Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri) demi menjaga solidaritas dan soliditas seluruh pegawai.
- (6) Etika terhadap diri-sendiri meliputi:
- a. menjalankan ibadah sesuai agama dan kepercayaan masing-masing;
 - b. bersikap santun dan bertutur kata sopan termasuk dalam penggunaan media sosial;
 - c. proaktif dalam memperluas wawasan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan;
 - d. menjunjung tinggi kejujuran dan kebenaran dalam setiap perkataan perbuatan;
 - e. mengoptimalkan kompetensi dan potensi yang dimiliki untuk menyelesaikan tugas;
 - f. menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok maupun golongan;
 - g. memelihara kesehatan jasmani dan rohani;
 - h. menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga;
 - i. tidak menunjukkan gaya hidup hedonisme dengan berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan;
 - j. berpenampilan sesuai dengan ketentuan dengan mengenakan atribut kedinasan;
 - k. tidak memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan martabat dan kehormatan kecuali untuk kepentingan dinas, seperti: lokalisasi pelacuran, hiburan malam yang tidak bermoral, dan lain-lain;
 - l. tidak melakukan tindakan melawan hukum dan asusila, seperti: judi, pelecehan seksual, pornoaksi dan/atau pornografi, dan sebagainya;
 - m. tidak memakai dan/ atau mengedarkan minuman keras, narkoba dan zat adiktif lainnya;
 - n. tidak memakai tindik, kecuali penggunaan di daun telinga khusus untuk pegawai perempuan atau karena alasan keagamaan; dan
 - o. tidak bertato di bagian tubuh yang terbuka.
- (7) Kepala Perangkat Daerah dapat menetapkan Kode Perilaku di masing-masing Perangkat Daerah berdasarkan karakteristik masing-masing Perangkat Daerah.
- (8) Kode Perilaku Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (7) tidak boleh bertentangan dengan kode perilaku sebagaimana diatur dalam Peraturan Wali Kota ini.

Bagian Ketiga
Pencegahan Pelanggaran

Pasal 28

- (1) Demi mencegah terjadinya pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku, Kepala Perangkat Daerah menginternalisasi landasan perilaku ASN dan ketentuan yang berhubungan dengan penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku kepada Pegawai ASN di lingkungan kerjanya.

- (2) Atasan langsung agar mengupayakan pemahaman dan penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku dengan melakukan tindakan, seperti: memberikan keteladanan serta melakukan pengawasan dan pembinaan terhadap bawahannya.

Bagian Keempat
Penegakan

Paragraf 1
Penanganan Pelanggaran

Pasal 29

- (1) Dugaan terjadinya pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku diperoleh dari Pengaduan dan/ atau Temuan.
- (2) Pengaduan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. Pengaduan yang berasal dari pegawai; dan/ atau
 - b. Pengaduan yang berasal dari masyarakat.
- (3) Temuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terdiri atas:
 - a. Temuan atasan Terlapor; dan/ atau
 - b. Temuan Inspektorat.
- (4) Pengaduan dan/ atau Temuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara tertulis melalui surat atau media lainnya dengan paling sedikit memuat:
 - a. Identitas Pelapor dan Terlapor;
 - b. Waktu dan tempat kejadian;
 - c. Bukti dan/ atau saksi.
- (5) Penerimaan Pengaduan dan/ atau Temuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh BKPSDM. Selanjutnya BKPSDM memanggil Pelapor dan Terlapor serta meneliti bukti-bukti pendukung kebenaran laporan.
- (6) Apabila berdasarkan hasil pemeriksaan pendahuluan diperoleh dugaan kuat terjadi pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku, maka Pejabat yang Berwenang membentuk Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku untuk menindaklanjuti laporan dimaksud.

Paragraf 2
Majelis Kode Etik dan Kode Perilaku

Pasal 30

- (1) Dalam rangka melaksanakan penegakan Kode Etik dan Kode Perilaku dibentuk Majelis sesuai dengan pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku yang dilaporkan.
- (2) Keanggotaan Majelis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), terdiri dari:
 - a. 1 (satu) orang Ketua merangkap Anggota;
 - b. 1 (satu) orang Sekretaris merangkap Anggota; dan
 - c. sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang Anggota.

- (3) Unsur keanggotaan Majelis berasal dari:
 - a. Atasan langsung dan/ atau pimpinan Perangkat Daerah Terlapor;
 - b. Inspektorat;
 - c. BKPSDM;
 - d. Bagian Hukum Sekretariat Daerah.
- (4) Jabatan dan/ atau pangkat Anggota Majelis tidak boleh lebih rendah dari jabatan dan pangkat Pegawai ASN Terlapor.

Pasal 31

- (1) Majelis mempunyai tugas:
 - a. melakukan persidangan dan menetapkan jenis pelanggaran Kode Etik;
 - b. menetapkan sanksi moral kepada Terlapor yang terbukti melanggar Kode Etik;
 - c. menyampaikan keputusan sidang kepada Pejabat yang Berwenang.
- (2) Majelis dalam melaksanakan tugas berwenang untuk:
 - a. memanggil Terlapor untuk didengar keterangannya;
 - b. menghadirkan saksi guna kepentingan pemeriksaan;
 - c. menetapkan Terlapor terbukti atau tidak terbukti melakukan pelanggaran;
 - d. merekomendasikan tindakan administratif lainnya.

Pasal 32

- (1) Majelis melakukan pemanggilan pertama secara tertulis kepada Terlapor paling singkat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (2) Dalam hal Terlapor tidak memenuhi panggilan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan pemanggilan kedua dengan jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak Terlapor seharusnya hadir pada panggilan pertama.
- (3) Dalam hal Terlapor tidak bersedia memenuhi panggilan kedua sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tanpa Alasan yang Sah, Majelis merekomendasikan sanksi moral berdasarkan alat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.
- (4) Dalam hal Terlapor memenuhi panggilan, Majelis melakukan sidang secara tertutup.
- (5) Terlapor harus menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan oleh Majelis. Apabila Terlapor tidak mau menjawab pertanyaan yang diajukan, maka yang bersangkutan dianggap mengakui dugaan pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku yang dilaporkan.
- (6) Keputusan Majelis diambil secara musyawarah mufakat.
- (7) Dalam hal musyawarah mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (5) tidak tercapai, keputusan diambil dengan suara terbanyak.
- (8) Keputusan Majelis bersifat final.

Paragraf 3
Keputusan Majelis

Pasal 33

- (1) Keputusan Majelis berupa rekomendasi yang terdiri atas:
 - a. penjatuhan sanksi moral; atau
 - b. pernyataan tidak bersalah.
- (2) Penjatuhan sanksi moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang. Pelaksanaan keputusan sanksi moral oleh Pejabat yang Berwenang dilakukan paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak diterimanya Laporan Hasil Sidang Majelis.
- (3) Pernyataan tidak bersalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Atasan langsung Terlapor. Penetapan keputusan tidak bersalah oleh Atasan langsung Terlapor disampaikan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya Laporan Hasil Sidang Majelis.
- (4) Keputusan Majelis yang dituangkan dalam Laporan Hasil Sidang Majelis harus disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang atau Atasan langsung Terlapor paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal Keputusan Majelis.

Paragraf 4
Sanksi Moral

Pasal 34

- (1) Pegawai ASN yang terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik dan Kode Perilaku dikenakan sanksi moral.
- (2) Sanksi moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
 - a. pernyataan secara tertutup; atau
 - b. pernyataan secara terbuka.
- (3) Pejabat yang Berwenang menjatuhkan sanksi moral adalah:
 - a. PPK menetapkan penjatuhan sanksi moral bagi Kepala Perangkat Daerah dan Staf Ahli Wali Kota;
 - b. Kepala Perangkat Daerah menetapkan penjatuhan sanksi moral bagi Pegawai ASN pada lingkup kerjanya.
- (4) Penyampaian sanksi moral secara tertutup sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan di dalam pertemuan tertutup yang dihadiri oleh Pejabat yang Berwenang, Terlapor, serta pihak lain yang terkait.
- (5) Penyampaian sanksi moral secara terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b diumumkan pada saat apel/ upacara, papan pengumuman, atau media lainnya.
- (6) Pegawai ASN yang dikenakan sanksi moral harus membuat pernyataan permohonan maaf dan/ atau penyesalan.
- (7) Dalam hal Pegawai ASN yang dikenakan sanksi moral enggan membuat pernyataan permohonan maaf dan/ atau penyesalan dapat dijatuhi hukuman disiplin tingkat ringan berdasarkan ketentuan mengenai Disiplin Pegawai ASN.

Pasal 35

- (1) Dalam hal tidak terbukti adanya pelanggaran, Majelis dapat menjatuhkan sanksi moral kepada Pelapor.
- (2) Sanksi moral bagi Pelapor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa permohonan maaf dan/ atau pernyataan penyesalan secara tertulis

Paragraf 5 Tindakan Administratif

Pasal 36

- (1) Apabila hasil pemeriksaan Majelis menyatakan pelanggaran yang dilakukan Terlapor merupakan pelanggaran Disiplin, maka Majelis merekomendasikan kepada Pejabat yang Berwenang Menghukum untuk menjatuhkan Hukuman Disiplin.
- (2) Rekomendasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus disampaikan paling lama 8 (delapan) hari kerja setelah ditetapkan oleh Majelis.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 37

Setelah berlakunya Peraturan Pemerintah mengenai Gaji dan Tunjangan, maka ketentuan tingkat dan jenis Hukuman Disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (4) berubah menjadi:

- a. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan;
- b. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan;
- c. pemotongan tunjangan kinerja sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Pasal 38

- (1) Ketentuan Peraturan Wali Kota ini mutatis mutandis berlaku untuk Calon Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Calon Pegawai Negeri Sipil diberhentikan apabila terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 39

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, Peraturan Wali Kota Medan Nomor 2 Tahun 2012 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Medan (Lembaran Daerah Kota Medan Tahun 2012 Nomor 2) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 40

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

Agar setiap orang yang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Medan.

Ditetapkan di Medan,
Pada tanggal 2 Maret 2023

WALI KOTA MEDAN,

ttd

MUHAMMAD BOBBY AFIF NASUTION

Diundangkan di Medan
Pada tanggal 2 Maret 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA MEDAN,

ttd

WIRIYA ALRAHMAN

BERITA DAERAH KOTA MEDAN TAHUN 2023 NOMOR 58

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN,


YUNITA SARI, S.H.

Penata Tk I

NIP. 197006222007012031

22.