



PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI

UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA
YOGYAKARTA

Visi UST:

Unggul dalam memuliakan dan mencerdaskan
kehidupan bangsa



www.ustjogja.ac.id



UST

YAYASAN SARJANAWIYATA TAMANSISWA

Jalan Kusumanegara No.: 157 Telp.0274-562265, FAX 547042
YOGYAKARTA - 55165

SURAT KEPUTUSAN PENGURUS YAYASAN SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA

Nomor : 096/YSW/SK/AS-YS/VII/2014

TENTANG

PERATURAN DISIPLIN PEGAWAI UNIVERSITAS SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA

PENGURUS YAYASAN SARJANAWIYATA TAMANSISWA YOGYAKARTA

Menimbang:

- a. bahwa untuk mengarahkan dan membatasi perilaku Pegawai untuk mewujudkan Pegawai yang memiliki loyalitas, dedikasi kerja yang tinggi, dan pekerti luhur perlu menetapkan Peraturan Disiplin Pegawai; dan
- b. bahwa Peraturan Disiplin Pegawai sebagai peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pokok Kepegawaian Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa perluditetapkan dengan Surat Keputusan Pengurus Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa.

Mengingat:

1. Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 *juncto* Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
2. Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
3. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
4. Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 98 tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 *juncto* Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 66 tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 4 tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi.
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 tahun 2013 tentang Jabatan Fungsional Dosen dan Angka kreditnya.

13. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Tinggi Nomor: 48/1983 tentang Beban Tugas Mengajar pada Perguruan Tinggi.
14. Akta Pendirian Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa Nomor 35 tahun 1959.
15. Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah-Tangga Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa.
16. Statuta Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
17. Surat Keputusan Pembina Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta Nomor 02/SK/Pembina/TS-HP/II/2011 tanggal 2 Februari 2011.

Memperhatikan:

1. Hasil rumusan peninjauan kembali Peraturan Disiplin Pegawai Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa yang dilaksanakan oleh Tim Ad-Hoc yang dibentuk Rektor.
2. Hasil Rapat Senat Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa tanggal 15 April 2014.
3. Rapat Koordinasi antara Pengurus Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa dengan Pemimpin Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa tanggal 11 Juni 2014.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan:

1. Peraturan Disiplin Pegawai Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa sebagaimana terlampir.
2. Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal ditetapkan.
3. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Surat Keputusan ini, akan diadakan peninjauan kembali untuk diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ketua,

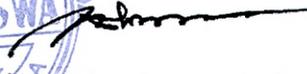


Prof. (Emr), Adhi Susanto, M.Sc., Ph.D.

Ditetapkan di: Yogyakarta

Pada tanggal: 17 Juli 2014

Sekretaris,



Ir. Yacobus Sunaryo, M.Sc.

Tembusan:

1. Pembina Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa
2. Rektor Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

- (1) Yayasan adalah Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa.
- (2) Universitas adalah Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa.
- (3) Unit Kerja adalah organisasi yang ditetapkan dalam Struktur Organisasi Universitas berdasarkan peraturan yang berlaku.
- (4) Badan Pertimbangan Kepegawaian adalah badan normatif yang melaksanakan fungsi memberi pertimbangan dan/atau penilaian dalam bidang Kepegawaian di tingkat Universitas.
- (5) Komite Kepegawaian adalah komite normatif yang melaksanakan fungsi membuat keputusan dalam bidang Kepegawaian di tingkat Unit Kerja.
- (6) Pengurus Yayasan adalah Ketua Pengurus Yayasan dan/atau Ketua Pembina Yayasan.
- (7) Unsur Pengurus Yayasan adalah Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, dan/atau Bendahara Yayasan.
- (8) Pemimpin Universitas adalah Rektor dan Wakil Rektor.
- (9) Pemimpin Fakultas adalah Dekan dan Wakil Dekan.
- (10) Pemimpin Program Pascasarjana adalah Direktur dan Wakil Direktur.
- (11) Pemimpin Program Studi adalah Ketua Program Studi dan Sekretaris Program Studi
- (12) Pemimpin Lembaga adalah Kepala Lembaga dan Sekretaris Lembaga
- (13) Pemimpin Satuan Pelaksana Administratif adalah Kepala Biro, Ketua Bagian, Ketua Sub Bagian, Ketua Tata Usaha, Ketua Unit Pelaksana Teknis, dan Kepala Unit Usaha.
- (14) Pemimpin Unit Kerja adalah Pemimpin yang memimpin Unit Kerja.
- (15) Pegawai adalah Pegawai Tetap sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pokok Kepegawaian.
- (16) Calon Pegawai adalah Calon Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pokok Kepegawaian.
- (17) Pegawai Tidak Tetap adalah Pegawai Tidak Tetap sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pokok Kepegawaian.
- (18) Pejabat Atasan Langsung adalah Pejabat Atasan Langsung sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pokok Kepegawaian.
- (19) Pejabat yang Berwenang adalah Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pokok Kepegawaian.
- (20) Satuan Petugas Pengaman Keputusan adalah tim yang dibentuk Pemimpin Universitas untuk mengamankan pelaksanaan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai yang dipimpin Pejabat Struktural yang membidangi urusan keamanan dan beranggotakan Petugas Satuan Pengamanan.
- (21) Disiplin Pegawai adalah tindakan dan perilaku melaksanakan kewajiban dan mematuhi larangan sesuai ketentuan yang ditetapkan Universitas dan/atau diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (22) Pelanggaran Disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, dan/atau perbuatan yang dapat dikategorikan sebagai tindakan dan perilaku yang tidak menaati kewajiban dan/atau mematuhi larangan sesuai ketentuan yang ditetapkan Universitas dan/atau diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (23) Hukuman disiplin adalah sanksi yang dijatuhkan Pejabat Atasan Langsung dan/atau Pejabat yang Berwenang kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin;
- (24) Perjanjian Kerja adalah Perjanjian Kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pokok Kepegawaian.
- (25) Sidang Disiplin Pegawai adalah sidang yang diselenggarakan Badan Pertimbangan Kepegawaian atau Komite Kepegawaian untuk memutuskan dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai dan/atau menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai.

- (26) Peringatan Tertulis adalah tindakan penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan Pejabat Atasan Langsung kepada Pegawai dalam bentuk tertulis yang berisi peringatan atas pelanggaran disiplin dan meminta kepada yang bersangkutan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai ketentuan.
- (27) Teguran Tertulis adalah tindakan penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan Pejabat Atasan Langsung kepada Pegawai dalam bentuk tertulis yang berisi teguran atas pelanggaran disiplin yang merugikan Unit Kerja dan meminta kepada yang bersangkutan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai ketentuan.
- (28) Pernyataan Tidak Puas Tertulis adalah tindakan penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan Pejabat Atasan Langsung kepada Pegawai dalam bentuk tertulis yang berisi pernyataan tidak puas kepada Pegawai atas kinerja yang dilakukan dan/atau atas pelanggaran disiplin yang merugikan Unit Kerja dan tidak dapat ditoleransi.
- (29) Pembebasan Tugas adalah tindakan penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan Pejabat yang Berwenang kepada Pegawai dalam bentuk melepaskan tugas yang menjadi tanggung jawab Pegawai termasuk tugas Jabatan Struktural untuk tujuan agar Pegawai dapat melaksanakan dan/atau memperbaiki perbuatan atau tindakan yang dikehendaki Universitas.
- (30) Pemindahan Tugas adalah tindakan penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan Pejabat yang Berwenang kepada Pegawai dalam bentuk memindahkan Pegawai dari suatu Unit Kerja kepada Unit Kerja lain.
- (31) Pemberhentian adalah tindakan penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan Pejabat yang Berwenang kepada Pegawai Tetap Yayasan dalam bentuk mengakhiri hubungan kerja Pegawai.
- (32) Pengembalian adalah tindakan penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan Pejabat yang Berwenang kepada Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan dalam bentuk mengakhiri hubungan kerja Pegawai dengan mengembalikan yang bersangkutan kepada instansi Pemerintah yang memberi tugas.
- (33) Teguran Terakhir adalah tindakan penjatuhan hukuman disiplin yang dilakukan Pejabat yang Berwenang kepada Pegawai dalam bentuk tertulis yang berisi teguran sebelum dilakukan pemberhentian atau pengembalian dengan meminta kepada yang bersangkutan untuk memilih mengundurkan diri sebagai Pegawai atau menandatangani Pakta Integritas Bersedia Menerima Pemberhentian atau Pengembalian Tanpa Syarat.
- (34) Pakta Integritas Bersedia Menerima Pemberhentian atau Pengembalian Tanpa Syarat adalah pernyataan yang berisi kesanggupan untuk memperbaiki perilaku yang tidak sesuai ketentuan dan sanggup diberhentikan tidak dengan hormat sebagai Pegawai Tetap Yayasan dengan menerima kompensasi Dana Purna Tugas sebesar 25% (Dua puluh lima per seratus) dari yang seharusnya diterima dan tidak menerima Dana Silaturahmi, atau menerima pengembalian sebagai Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan, apabila melakukan kembali pelanggaran disiplin yang sama.
- (35) Keberatan adalah upaya administratif yang dapat ditempuh oleh Pegawai yang tidak puas terhadap hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh Pejabat Atasan Langsung kepada Pejabat yang Berwenang.

Pasal 2

- (1) Ketentuan dalam Peraturan ini berlaku bagi Pegawai, Calon Pegawai, dan Pegawai Tidak Tetap.
- (2) Pemberlakuan ketentuan bagi Calon Pegawai dan Pegawai Tidak Tetap menyesuaikan sifat hubungan kerja dengan Universitas sebagaimana diatur dalam Peraturan Pokok Kepegawaian.

BAB II KEWAJIBAN PEGAWAI

Pasal 3

Setiap Pegawai wajib:

1. Melaksanakan Ajaran Hidup Tamansiswa dengan sungguh-sungguh.
2. Melaksanakan ketentuan dan/atau peraturan yang ditetapkan Universitas dan/atau Yayasan.
3. Melaksanakan Kode Etik Pegawai.
4. Mendahulukan kepentingan Universitas dan/atau Unit Kerja daripada kepentingan pribadi.
5. Menjaga kehormatan dan nama baik Universitas dan Pemimpin Universitas.
6. Menaati perintah dan menghormati Pejabat yang Berwenang.
7. Menaati perintah dan menghormati Pejabat Atasan Langsung.
8. Mendukung kebijakan dan/atau rencana kerja yang ditetapkan Pemimpin Unit Kerja.
9. Menandatangani Pakta Integritas sebagai Pegawai.
10. Menandatangani Pakta Integritas sebagai Pejabat Struktural apabila memangku sebuah Jabatan Struktural.
11. Masuk kerja dan menaati jam kerja yang ditetapkan Universitas.
12. Melaksanakan fungsi dan tugas sebagai Pegawai sesuai yang ditetapkan Universitas dengan penuh tanggung jawab.
13. Melaksanakan tugas dan wewenang Jabatan Struktural sesuai diskripsi yang ditetapkan Universitas dengan penuh tanggung jawab.
14. Melaksanakan Sasaran Kerja Pegawai yang telah ditetapkan dengan selalumengusahakanpeningkatan kemampuan, kreatifitas, dan prestasi kerja dengan penuh tanggung jawab.
15. Melaksanakan Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT) Unit Kerja yang menjadi tanggungjawabnya.
16. Menegakkan Peraturan Disiplin Pegawai dan Kode Etik Pegawai kepada Pegawai dan/atau Pejabat Struktural bawahan yang menjadi tanggungjawabnya.
17. Menjaga hubungan baik dan kerja sama dengan rekan sejawat.
18. Menjaga kehormatan diri dan keluarga.
19. Menjaga rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
20. Melaporkan dengan segera terhadap segala hal yang dapat diduga membahayakan atau merugikan Universitas dan/atau Unit Kerja kepada Pejabat yang Berwenang.
21. Memberi pelayanan kepada pihak yang dilayani dengan sebaik-baiknya.
22. Menggunakan, menjaga,dan memelihara barang-barang inventarisUniversitas dan/atau Yayasan dengan sebaik-baiknya.

Pasal 4

Setiap Pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokok sebagai Pamong wajib:

1. Melaksanakan tugas Pamong sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan Catur Dharma Perguruan Tinggi dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.
2. Mengusulkan Jabatan Fungsional terendah dalam jangka waktu selambat-lambatnya 18 (delapan belas) bulan sejak diangkat menjadi Pegawai;
3. Mengusulkan Jabatan Fungsional setingkat lebih tinggi dalam jangka waktu selambat-lambatnya 8 (delapan) tahun di luar jangka waktu Jabatan Struktural sejak diperoleh Jabatan Fungsional terakhir.

BAB III LARANGAN PEGAWAI

Pasal 5

Setiap Pegawai dilarang melakukan Tri Pantangan Tamansiswa dan perilaku yang dilarang lainnya, yaitu:

1. Melakukan perbuatan yang melanggar hukum dan norma sosial yang berlaku, seperti:
 - a. melakukan penipuan, pencurian, atau penggelapan barang dan/atau uang milik Universitas dan/atau Yayasan;
 - b. memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Universitas dan/atau Yayasan;
 - c. mabuk, meminum minuman keras yang memabukkan, memakai dan/atau mengedarkan narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
 - d. melakukan perbuatan asusila atau perjudian di lingkungan kerja;
 - e. membawa senjata api, senjata tajam, bahan peledak, atau barang sejenis lainnya;
 - f. menyerang, menganiaya, mengancam, atau mengintimidasi teman sekerja atau Pejabat Struktural di lingkungan kerja; atau
 - g. melakukan perbuatan lainnya yang dapat diancam pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih.
2. Melakukan tindakan perselingkuhan dan/atau perzinahan dengan rekan sejawat dan/atau orang lain.
3. Melakukan tindakan korupsi, kolusi, dan/atau nepotisme untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain.
4. Melakukan tindakan mengajak, mempengaruhi, dan menyebarluaskan informasi yang berbau politik dan/atau Suku, Ras, dan Agama (SARA) yang dapat menimbulkan perpecahan Pegawai di lingkungan kerja.
5. Melakukan tindakan yang secara langsung atau tidak langsung dapat membahayakan atau merugikan Universitas dan/atau Unit Kerja.
6. Melakukan tindakan sewenang-wenang kepada Pegawai atau Pejabat Struktural bawahan.
7. Melakukan tindakan menghalangi atau mempersulit pihak yang dilayani tanpa alasan yang sah.
8. Melakukan tindakan menghalangi kegiatan kelembagaan.
9. Tanpa izin Rektor mencalonkan diri untuk menduduki dan/atau menduduki jabatan pada lembaga lain dan/atau lembaga Pemerintah.
10. Tanpa izin Rektor melaksanakan studi lanjut dan/atau Pendidikan Profesi.
11. Tanpa izin Rektor menggunakan nama Universitas dan/atau Pemimpin Universitas untuk suatu urusan atau kegiatan di luar Universitas.
12. Tanpa izin Pejabat yang Berwenang menggunakan nama Unit Kerja dan/atau Pemimpin Unit Kerja untuk suatu urusan atau kegiatan di luar Unit Kerja.
13. Tanpa izin Pejabat yang Berwenang menjadi Pegawai atau bekerja untuk lembaga lain.
14. Tanpa izin Pejabat yang Berwenang memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik Universitas dan/atau Unit Kerja.

BAGIAN IV HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Satu Alasan Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 6

- (1) Pegawai yang tidak menaati kewajiban dan/atau mematuhi larangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, Pasal 4 dan/atau Pasal 5 ditetapkan sebagai Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Dengan tidak mengabaikan ketentuan dalam Peraturan Perundang-undangan Hukum Pidana Republik Indonesia, Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Bagian Kedua Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Pasal 7

- (1) Tingkat hukuman disiplin terdiri dari:
 - a. hukuman disiplin ringan;
 - b. hukuman disiplin sedang; dan
 - c. hukuman disiplin berat.
- (2) Jenis hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu:
 - a. Pegawai dan Calon Pegawai, terdiri atas:
 1. Peringatan tertulis;
 2. Teguran tertulis; dan
 3. Pernyataan tidak puas tertulis, yang tidak diusulkan penjatuhan hukuman disiplin sedang.
 - b. Pegawai Tidak Tetap, yaitu perjanjian kerja periode berikutnya tidak diperpanjang.
- (3) Jenis hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu:
 - a. Pegawai Tetap Yayasan, terdiri atas:
 1. Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1(satu) tahun;
 2. Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu)tahun;
 3. Pembebasan tugas;
 4. Pemindehan tugas; dan/atau
 5. Teguran terakhir;
 - b. Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan, terdiri atas:
 1. Pembebasan tugas; dan/atau
 2. Teguran terakhir;
 - c. Calon Pegawai, yaitu diberhentikan sebagai Calon Pegawai atau tidak diangkat sebagai Pegawai Tetap Yayasan.
 - d. Pegawai Tidak Tetap, yaitu pemberhentian sebagai Pegawai Tidak Tetap.
- (4) Jenis hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, yaitu:
 - a. Pegawai Tetap Yayasan, terdiri atas:
 1. Pemotongan nafkah pegawai sebesar 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah yang seharusnya diterima selama 3 (tiga) bulan ke depan;

2. Penghentian nafkah pegawai selama 3 (tiga) bulan ke depan;
 3. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Tetap Yayasan dengan kompensasi Dana Purna Tugas sebesar 50% (lima puluh per seratus) dari jumlah yang seharusnya diterima dan tanpa kompensasi Dana Silaturahmi; atau
 4. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Tetap Yayasan tanpa kompensasi Dana Purna Tugas dan Dana Silaturahmi.
- b. Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan, yaitu pengembalian sebagai Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan.
 - c. Pegawai Tidak Tetap, yaitu pemberhentian sebagai Pegawai Tidak Tetap tanpa pemberian kompensasi nafkah Pegawai Tidak Tetap pada bulan terakhir.

Bagian Ketiga

Persyaratan Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 8

- (1) Hukuman disiplin ringan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran disiplin terhadap Kewajiban Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 serta Larangan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 yang memenuhi persyaratan:
 - a. pelanggaran memberi dampak negatif terhadap Unit Kerja;
 - b. pelanggaran dilakukan dengan sengaja atau tidak sengaja;
 - c. sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sampai dengan akhir tahun hanya tercapai 50% (lima puluh per seratus) sampai dengan 75% (tujuh puluh lima per seratus); dan/atau
 - d. tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah atau tanpa izin Pejabat Atasan Langsung dalam jangka waktu sampai dengan 5 (lima) hari kerja.
- (2) Terhadap pelanggaran tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana disebutkan pada ayat (1) huruf d dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan untuk jangka waktu:
 - a. sampai dengan 5 (lima) hari kerja tidak berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin berupa Peringatan Tertulis.
 - b. sampai dengan 3 (tiga) hari kerja berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis.
 - c. sampai dengan 5 (lima) hari kerja berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Tertulis.

Pasal 9

- (1) Hukuman disiplin sedang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran disiplin terhadap Kewajiban Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 serta Larangan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 yang memenuhi persyaratan:
 - a. pelanggaran berdampak negatif terhadap Unit Kerja pada Fakultas, Program Pascasarjana, Lembaga, dan/atau Satuan Pelaksana Administratif;
 - b. pelanggaran dilakukan dengan sengaja dan telah dijatuhi hukuman disiplin berupa Teguran Tertulis sebanyak 3 (tiga) kali;
 - c. pelanggaran dilakukan dengan sengaja dan telah dijatuhi hukuman disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas Tertulis yang diusulkan penjatuhan hukuman disiplin sedang;
 - d. pelanggaran dilakukan kembali setelah dijatuhi hukuman disiplin sedang;
 - e. sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sampai dengan akhir tahun hanya tercapai 25% (dua puluh lima per seratus) sampai dengan kurang dari 50% (lima puluh per seratus); dan/atau

- f. tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah atau tanpa izin Pejabat Atasan Langsung dalam jangka waktu 6 (enam) sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja.
- (2) Terhadap pelanggaran yang dilakukan kembali setelah dijatuhi hukuman disiplin sedang dijatuhi hukuman disiplin berupa Teguran terakhir.
 - (3) Terhadap pelanggaran tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana disebutkan pada ayat (1) huruf d dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan untuk jangka waktu:
 - a. sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja tidak berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin berupa Pembebasan Tugas dan/atau Penundaan Kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun.
 - b. sampai dengan 8 (delapan) hari kerja berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemindahan Tugas dan/atau Penundaan Kenaikan Pangkat selama 1 (satu) tahun.
 - c. sampai dengan 10 (sepuluh) hari kerja berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin sebagaimana disebutkan pada ayat (2) huruf b ditambah Teguran terakhir.

Pasal 10

- (1) Hukuman disiplin berat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) dijatuhkan bagi pelanggaran disiplin terhadap Kewajiban Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan Pasal 4 serta Larangan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 yang memenuhi persyaratan:
 - a. pelanggaran berdampak negatif terhadap Universitas dan/atau Yayasan;
 - b. pelanggaran terhadap Larangan Pegawai sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 angka 1;
 - c. pelanggaran dilakukan kembali setelah menandatangani Pakta Integritas Bersedia Menerima Pemberhentian atau Pengembalian Tanpa Syarat;
 - d. sasaran kerja pegawai yang ditetapkan sampai dengan akhir tahun hanya tercapai kurang dari 25% (dua puluh lima per seratus); dan/atau
 - e. tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja tanpa alasan yang sah atau tanpa izin Pejabat Atasan Langsung dalam jangka waktu 11 (sebelas) sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja.
- (2) Terhadap pelanggaran yang dilakukan kembali setelah menandatangani Pakta Integritas Bersedia Menerima Pemberhentian atau Pengembalian Tanpa Syarat dijatuhi hukuman berupa Pemberhentian Tidak dengan Hormat Sebagai Pegawai Tetap Yayasan dengan menerima Kompensasi Dana Purna Tugas sebesar sebesar 25% (Dua puluh lima per seratus) dari yang seharusnya diterima dan tidak menerima Dana Silaturahmi, atau berupa Pengembalian Sebagai Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan.
- (3) Terhadap pelanggaran tidak masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana disebutkan pada ayat (1) huruf e dihitung secara kumulatif sampai dengan akhir tahun berjalan untuk jangka waktu:
 - a. sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja tidak berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemotongan Nafkah Pegawai Sebesar 50% (lima puluh per seratus) dari Jumlah yang Seharusnya Diterima Selama 3 (tiga) Bulan, atau Pengembalian Sebagai Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan.
 - b. sampai dengan 13 (tiga belas) hari kerja berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin berupa Penghentian Nafkah Pegawai Selama 3 (tiga) Bulan, atau Pengembalian Sebagai Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan.
 - c. sampai dengan 15 (lima belas) hari kerja berturut-turut dijatuhi hukuman disiplin berupa Pemberhentian Tidak dengan Hormat Sebagai Pegawai Tetap Yayasan dengan Kompensasi Dana Purna Tugas Sebesar 50% (lima puluh per seratus) dari Jumlah yang Seharusnya

Diterima dan Tanpa Kompensasi Dana Silaturahmi, atau Pengembalian Sebagai Pegawai Tetap Negeri Dipekerjakan.

Pasal 11

- (1) Penetapan jenis hukuman disiplin pada masing-masing tingkat hukuman disiplin dilakukan dengan memperhatikan tingkat pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai.
- (2) Pegawai yang melakukan beberapa pelanggaran disiplin sekaligus, dijatuhi hukuman disiplin dengan tingkat dan jenis hukuman disiplin tertinggiseusai persyaratan penjatuhan hukuman disiplin.
- (3) Kecuali yang telah diatur dalam persyaratan penjatuhan hukuman disiplin, Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin yang sama, dijatuhi hukuman disiplin dengan jenis hukuman disiplin setingkat lebih tinggi dari hukuman disiplin yang seharusnya diterima.

BAB V

PEJABAT YANG BERWENANG MENJATUHKAN

Pasal 12

- (1) Pejabat yang Berwenang menjatuhkan hukuman disiplin ringan adalah Pejabat Atasan Langsung berdasarkan keputusan dari Komite Kepegawaian.
- (2) Pejabat yang Berwenang menjatuhkan hukuman disiplin sedang adalah Pemimpin Universitas berdasarkan pertimbangan dari Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- (3) Pejabat yang Berwenangmenjatuhkan hukuman disiplin berat adalah Ketua Pengurus Yayasan berdasarkan usulan dari Pemimpin Universitas yang telah mendapat pertimbangan dari Badan Pertimbangan Kepegawaian.

Pasal 13

- (1) Kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin oleh Pejabat Atasan Langsung mengikuti susunan kewenangan untukmemberi nilai pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang ditetapkan Universitas.
- (2) Kewenangan menjatuhkan hukuman disiplin menjadi kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Unit Kerja apabila Pejabat Atasan Langsung berhalangan.

BAB VI

PELAKSANAAN PENJATUHAN HUKUMAN DISIPLIN

Bagian Satu

Penjatuhan Hukuman Disiplin Oleh Pejabat Atasan Langsung

Pasal 14

- (1) Pejabat Atasan Langsung yang akan menjatuhkan hukuman disiplin wajib menentukan jenis dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai sebelum diusulkan kepada Komite Kepegawaian.
- (2) Pejabat Atasan Langsung yang akan menjatuhkan hukuman disiplin wajib mendapatkan bukti yang cukup berupa dokumen, catatan, dan/atau keterangan tertulis dari pihak lain terhadap dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai.

- (3) Pejabat Atasan Langsung meminta Komite Kepegawaian menyelenggarakan Sidang Disiplin Pegawai berdasarkan bukti terhadap dugaan pelanggaran disiplin Pegawai.
- (4) Komite Kepegawaian dapat menugaskan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota Sidang Disiplin Pegawai untuk melaksanakan tugas meminta penjelasan kepada Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (5) Pegawai yang tidak memenuhi permintaan penjelasan dari Komite Kepegawaian dianggap telah menyetujui dugaan pelanggaran disiplin yang dilakukan.
- (6) Penjelasan dari Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dituangkan dalam Berita Acara yang ditandatangani Pegawai yang bersangkutan dan anggota Sidang Disiplin Pegawai yang ditugaskan.
- (7) Komite Kepegawaian melaksanakan Sidang Disiplin Pegawai untuk mengambil keputusan berdasarkan bukti, keterangan pihak lain, dan penjelasan dari Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (8) Komite Kepegawaian menetapkan Keputusan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin apabila hukuman disiplin merupakan kewenangan Pejabat Atasan Langsung.
- (9) Komite Kepegawaian memutuskan untuk menyampaikan Laporan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai kepada Pemimpin Universitas apabila hukuman disiplin merupakan kewenangan Pemimpin Universitas.
- (10) Komite Kepegawaian memutuskan tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai yang diduga melakukan pelanggaran disiplin apabila dalam sidang disimpulkan bahwa ternyata Pegawai yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran disiplin.
- (11) Pejabat Atasan Langsung menyampaikan Keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan Komite Kepegawaian kepada Pegawai.
- (12) Pejabat Atasan Langsung dengan mengetahui Pejabat yang Berwenang pada Unit Kerja menyampaikan Laporan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai kepada Pemimpin Universitas.

Bagian Kedua
Penjatuhan Hukuman Disiplin Oleh Pemimpin Universitas

Pasal 15

- (1) Pemimpin Universitas wajib mempelajari Laporan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai yang disampaikan Pejabat Atasan Langsung.
- (2) Pemimpin Universitas dapat meminta penjelasan kepada Pejabat Atasan Langsung apabila memerlukan penjelasan lebih lanjut terhadap Laporan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai.
- (3) Pemimpin Universitas meminta Badan Pertimbangan Kepegawaian untuk menyelenggarakan Sidang Disiplin Pegawai berdasarkan Laporan pelanggaran disiplin Pegawai.
- (4) Badan Pertimbangan Kepegawaian dapat menugaskan sekurang-kurangnya 2 (dua) orang anggota Sidang Disiplin Pegawai untuk melaksanakan tugas meminta penjelasan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.
- (5) Pegawai yang tidak memenuhi permintaan penjelasan dari Badan Pertimbangan Kepegawaian dianggap telah menyetujui pelanggaran disiplin yang dilakukan.
- (6) Penjelasan dari Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dituangkan dalam Berita Acara yang ditandatangani Pegawai yang bersangkutan dan anggota Sidang Disiplin Pegawai yang ditugaskan.
- (7) Badan Pertimbangan Kepegawaian melaksanakan Sidang Disiplin Pegawai untuk memutuskan rekomendasi berdasarkan laporan dan penjelasan dari Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

- (8) Badan Pertimbangan Kepegawaian memutuskan rekomendasi penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin apabila hukuman disiplin merupakan kewenangan Pemimpin Universitas.
- (9) Badan Pertimbangan Kepegawaian memutuskan rekomendasi untuk menyampaikan Laporan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai kepada Pengurus Yayasan apabila hukuman disiplin merupakan kewenangan Pengurus Yayasan.
- (10) Badan Pertimbangan Kepegawaian memutuskan rekomendasi tidak menjatuhkan hukuman disiplin kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin apabila dalam sidang disimpulkan bahwa ternyata Pegawai yang bersangkutan tidak melakukan pelanggaran disiplin.
- (11) Rektor atas nama Pemimpin Universitas menetapkan Keputusan penjatuhan hukuman disiplin berdasarkan rekomendasi dari Badan Pertimbangan Kepegawaian dan menyampaikan kepada Pegawai.
- (12) Rektor atas nama Pemimpin Universitas menyampaikan Laporan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai berdasarkan rekomendasi dari Badan Pertimbangan Kepegawaian kepada Pengurus Yayasan.

Bagian Ketiga
Penjatuhan Hukuman Disiplin Oleh Pengurus Yayasan

Pasal 16

- (1) Pengurus Yayasan wajib mempelajari Laporan pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai yang disampaikan Rektor atas nama Pemimpin Universitas.
- (2) Pengurus Yayasan mengundang Pemimpin Universitas dalam rapat koordinasi untuk memutuskan hukuman disiplin bagi Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan keputusan rekomendasi Badan Pertimbangan Kepegawaian.
- (3) Ketua Pengurus Yayasan atas nama Pengurus Yayasan menetapkan keputusan penjatuhan hukuman disiplin kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin berdasarkan laporan dan penjelasan Pemimpin Universitas.
- (4) Pemimpin Universitas menyampaikan keputusan penjatuhan hukuman disiplin yang ditetapkan Ketua Pengurus Yayasan atas nama Pengurus Yayasan kepada Pegawai.

Bagian Keempat
Penyampaian Keputusan Penjatuhan Hukuman Disiplin

Pasal 17

- (1) Keputusan penjatuhan hukuman disiplin disampaikan kepada Pegawai dalam jangka waktu selama-lamanya 10 (sepuluh) hari kerja sejak tanggal Keputusan Sidang Disiplin Pegawai.
- (2) Laporan pelanggaran disiplin disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang dalam jangka waktu selama-lamanya 10 (sepuluh) hari kerja sejak tanggal Keputusan Sidang Disiplin Pegawai.

Pasal 18

- (3) Pemimpin Universitas dapat membentuk Satuan Petugas Pengaman Keputusan untuk kepentingan penyampaian keputusan penjatuhan hukuman disiplin.
- (4) Satuan Petugas Pengaman Keputusan dapat meminta bantuan Aparat Kepolisian apabila diperlukan.

BAB VII
SIDANG DISIPLIN PEGAWAI

Bagian Satu
Susunan Keanggotaan Sidang

Pasal 19

- (1) Susunan Keanggotaan Sidang Disiplin Pegawai pada Komite kepegawaian terdiri atas:
 - a. Ketua, yaitu Pejabat yang Berwenang pada Unit Kerja.
 - b. Sekretaris merangkap anggota, yaitu Pejabat Struktural yang membidangi masalah kepegawaian atau yang ditunjuk Ketua.
 - c. Anggota, yaitu seluruh Pejabat Struktural pada Unit Kerja.
- (2) Susunan Keanggotaan Sidang Disiplin Pegawai pada Komite kepegawaian khusus pada Unit Pelaksana Teknis atau Unit Usaha adalah sebagai berikut.
 - a. Ketua, yaitu Wakil Rektor yang membidangi Unit Kerja.
 - b. Sekretaris merangkap anggota, yaitu Pejabat yang Berwenang pada Unit Kerja.
 - c. Anggota, yaitu seluruh Pejabat Struktural pada Unit Kerja dan/atau Pegawai dengan pangkat dan golongan tertentu pada Unit Kerja yang ditunjuk Ketua.
- (3) Susunan Keanggotaan Sidang Disiplin Pegawai pada Badan Pertimbangan Kepegawaian terdiri atas:
 - a. Peninjau, yaitu Unsur Pengurus Yayasan.
 - b. Penanggungjawab, yaitu Rektor.
 - c. Ketua, yaitu Wakil Rektor yang membidangi tata kelola Pegawai terkait.
 - d. Sekretaris merangkap anggota, yaitu Kepala Biro dan Ketua Bagian terkait yang membidangi masalah kepegawaian.
 - e. Anggota, yaitu seluruh Wakil Rektor, Pejabat yang Berwenang pada Unit Kerja Terkait, dan Pejabat Atasan Langsung Pegawai.

Bagian Kedua
Pelaksanaan Sidang

Pasal 20

- (1) Ketua mengundang anggota dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum pelaksanaan sidang.
- (2) Sidang dapat dilaksanakan lebih dari 1 (satu) kali.
- (3) Sidang dapat dilaksanakan apabila dihadiri lebih dari setengah jumlah anggota.
- (4) Sidang ditunda pada sidang berikutnya apabila tidak dihadiri lebih dari setengah jumlah anggota.
- (5) Sidang dipimpin oleh Ketua dan dinotuliskan oleh Sekretaris merangkap anggota.
- (6) Sidang ditunda pada sidang berikutnya apabila Ketua berhalangan.
- (7) Apabila pada sidang berikutnya Ketua tetap berhalangan, sidang dipimpin oleh Sekretaris merangkap anggota dan dinotuliskan oleh seorang anggota yang ditunjuk dalam sidang.
- (8) Sidang dilaksanakan dengan susunan acara sidang sebagai berikut.
 - a. pembukaan sidang oleh Ketua.
 - b. penyampaian materi pelanggaran disiplin yang dilakukan Pegawai oleh Pejabat Struktural terkait dengan Pegawai.
 - c. penyampaian hasil permintaan penjelasan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin oleh Anggota sidang yang ditugaskan, apabila permintaan penjelasan kepada Pegawai dilaksanakan.

- d. penyampaian pendapat dari seluruh anggota sidang.
 - e. pengambilan keputusan sidang.
 - f. penetapan keputusan sidang.
- (9) Setiap anggota mempunyai hak untuk memberikan pendapat dan/atau suara.
 - (10) Keputusan sidang ditetapkan berdasarkan musyawarah mufakat, kecuali apabila terjadi perbedaan pendapat.
 - (11) Apabila terjadi perbedaan pendapat, keputusan sidang ditetapkan dengan penghitungan jumlah suara anggota.
 - (12) Keputusan sidang ditetapkan apabila disetujui lebih dari setengah anggota yang hadir dalam sidang pengambilan keputusan.
 - (13) Keputusan sidang ditunda pada sidang berikutnya apabila keputusan sidang tidak dapat diputuskan.
 - (14) Keputusan sidang yang telah ditetapkan dituangkan dalam Berita Acara Sidang yang ditandatangani oleh Ketua dan seluruh anggota yang hadir.
 - (15) Berita Acara Sidang yang dilampiri notulen sidang, dokumen, catatan, dan/atau keterangan tertulis diserahkan kepada Pejabat yang Berwenang.

BAB VIII PERMINTAAN PENJELASAN DAN SANGGAHAN PEGAWAI

Bagian Satu Permintaan Penjelasan

Pasal 21

- (1) Permintaan penjelasan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dapat dilaksanakan dengan jumlah sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali dalam jangka waktu selamalamanya 30 (tiga puluh) hari kerja.
- (2) Jangka waktu permintaan penjelasan yang kedua dilaksanakan dalam jangka waktu selamalamanya 5 (lima) hari kerja sejak sejak batas waktu kewajiban memenuhi permintaan penjelasan pertama berakhir.
- (3) Anggota Sidang Disiplin Pegawai yang ditugaskan meminta penjelasan kepada Pegawai wajib menyampaikan tingkat dan jenis hukuman disiplin yang berpotensi akan dijatuhkan kepada Pegawai pada saat meminta penjelasan kepada Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin.

Bagian Kedua Sanggahan

Pasal 22

- (1) Penyampaian sanggahan Pegawai dapat dilakukan pada saat pelaksanaan permintaan penjelasan oleh anggota Sidang Disiplin Pegawai.
- (2) Penyampaian sanggahan Pegawai dapat dilaksanakan dengan memberikan penjelasan secara tertulis yang memuat alasan sanggahan dengan disertai bukti yang cukup.
- (3) Penyampaian sanggahan secara tertulis dilakukan dalam jangka waktu 5 (lima) hari kerja sejak menyatakan akan menyampaikan sanggahan secara tertulis.
- (4) Apabila sampai batas waktu yang ditetapkan sanggahan secara tertulis tidak disampaikan, maka sanggahan dianggap tidak disampaikan.

**BAB IX
KETENTUAN PERALIHAN**

Pasal 23

- (1) Apabila terjadi pelanggaran disiplin sebelum berlakunya Peraturan ini maka hasil sidang tetap berlaku dan proses selanjutnya berlakuketentuan dalam Peraturan ini.
- (2) Apabila terjadi pelanggaran disiplin sebelum berlakunya Peraturan ini dan sidang belum dilaksanakan maka berlaku ketentuan dalam Peraturan ini.

**BAB X
KETENTUAN PENUTUP**

Pasal 24

- (1) Sejak peraturan ini ditetapkan, maka segala ketentuan yang bertentangan dengan peraturan ini dinyatakan tidak berlaku.
- (2) Hal-hal yang belum diatur di dalam peraturan ini akan diatur kemudian.
- (3) Peraturan ini mulai berlaku terhitung mulai tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Yogyakarta
Pada tanggal : 17 Juli 2014
Sekretaris,

Ketua,



Prof. (Emr)., Adhi Susanto, M.Sc., Ph.D.



Ir. Yacobus Sunaryo, M.Sc.

Tembusan :

1. Pembina dan Pengawas Yayasan Sarjanawiyata Tamansiswa
2. Rektor Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa