PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN

NOMOR 30 TAHUN 2012

TENTANG

KODE ETIK KEHORMATAN, DEWAN KEHORMATAN DAN TUNJANGAN KEHORMATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

Menimbang : a. bahwa rangka memelihara semangat pelaksanaan reformasi birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan birokrasi pemerintahan yang profesional, berintegritas, bersih dan bebas Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, transparan, akuntabel, menerapkan prinsip-prinsip penyelenggaraan yang baik, serta peningkatan pelayanan prima dan berkeadilan, diperlukan standar perilaku pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;

b. bahwa dengan dilaksanakannya Reformasi Birokrasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, maka dalam upaya peningkatan prestasi kerja Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan, perlu diberikan Tambahan Penghasilan berupa Tunjangan Kehormatan;

c. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 13 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, maka dipandang perlu menetapkan Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, huruf b dan huruf c perlu ditetapkan Peraturan Bupati tentang tentang Kode Etik Kehormatan, Dewan Kehormatan dan Tunjangan Kehormatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);

2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1997 tentang Psikotropika (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 10, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3671);
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
4. Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3874) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2001 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1999 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (Lembaran Negara Republik Indonesia;
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4648);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4449);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintahan, Pemerintahan Daerah Provinsi, Dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
15. Instruksi Presiden Nomnor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
16. Instruksi Presiden Nomnor 17 Tahun 2011 tentang Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2012;
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
18. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pakta Integritas di Lingkungan Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Derah;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 26 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2007 Nomor 25, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 110);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 28 Tahun 2007 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sektetariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten

Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2008 Nomor 3, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 3);

22. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 29 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2008 Nomor 4, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 4) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 1 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 29 Tahun 2007 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2012 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 1);
23. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2008 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 5) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 2 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 30 Tahun 2007 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah dan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2012 Nomor 2, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 2);
24. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 31 Tahun 2007 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2008 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 6);

MEMUTUSKAN:

MENETAPKAN : PERATURAN BUPATI TENTANG KODE ETIK KEHORMATAN, DEWAN KEHORMATAH DAN TUNJANGAN KEHORMATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Bupati adalah Bupati Hulu Sungai Selatan.
2. Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disingkat PNS, adalah Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
3. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.
4. Jabatan Fungsional Umum adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Jabatan Fungsional Tertentu adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan kenaikan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.
6. Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat Kode Etik Kehormatan PNS adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan baik yang harus dilaksanakan dalam melaksanakan tugasnya dan pergaulan hidup sehari-hari.
7. Dewan Kehormatan Pegawai Negeri Sipil, yang selanjutnya disebut Dewan Kehormatan PNS, adalah lembaga non struktural pada Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan yang bertugas melakukan penilaian, penegakan pelaksanaan dan menyelesaikan pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
8. Pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS adalah segala bentuk ucapan, tulisan dan atau perbuatan yang bertentangan dengan Kode Etik Kehormatan PNS.
9. Tunjangan Kehormatan adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada PNS pada SKPD/Unit Kerja tertentu yang telah memenuhi indikator yang telah ditetapkan berdasarkan prestasi kerja dalam menjaga kehormatan dengan bersikap, bertingkah laku, dan berbuat baik dalam melaksanakan tugasnya maupun dalam pergaulan hidup sehari-hari sesuai Kode Etik Kehormatan PNS.
10. Zona Integritas (ZI) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada Pemerintah Daerah yang pimpinan dan jajarannya mempunyai niat (komitmen) untuk mewujudkan birokrasi yang bersih dan melayani;
11. Unit Kerja adalah Unit/Satuan Kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan serendah-rendahnya Eselon III termasuk Unit Layanan Pengadaan Barang/Jasa (ULP) dengan mempertimbangkan peran unit tersebut dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan langsung kepada masyarakat dan mengelola anggaran/aset yang relatif besar sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

12. Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja pada Zona Integritas yang telah ditetapkan untuk menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).
13. Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi syarat indikator hasil WBK dan memperoleh hasil penilaian indikator proses di atas 75 pada ZI yang telah memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangannya.
14. Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) adalah sebutan atau predikat yang diberikan kepada suatu unit kerja yang memenuhi syarat indikator hasil WBBM dan memperoleh hasil penilaian indikator proses di atas 75 pada ZI yang telah memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangannya.

BAB II
KODE ETIK KEHORMATAN PNS

Bagian Kesatu
Tujuan dan Prinsip dasar

Pasal 2

Kode Etik Kehormatan PNS bertujuan untuk :

1. mendorong pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. meningkatkan disiplin dalam hidup bermasyarakat, berorganisasi, berbangsa dan bernegara;
3. lebih menjamin kelancaran dalam pelaksanaan tugas dan suasana kerja yang harmonis dan kondusif;
4. meningkatkan kualitas kerja, perilaku dan profesionalisme PNS;
5. meningkatkan kinerja dan citra yang baik di masyarakat;
6. mencegah terjadinya korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan

Pasal 3

(1) Prinsip dasar Kode Etik Kehormatan PNS meliputi:
   a. setia dan taat kepada negara kesatuan dan pemerintah Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945;
   b. menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan negara, serta memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia negara;
   c. mengutamakan kepentingan negara dan masyarakat diatas kepentingan pribadi dan golongan;
   d. memelihara persatuan dan kesatuan bangsa serta kesetiakawanan korps pegawai Republik Indonesia; dan
   e. menegakkan kejujuran, keadilan dan disiplin serta meningkatkan kesejahteraan, kinerja dan profesionalisme.

(2) Prinsip dasar Kode Etik Kehormatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sumber nilai dan inspirasi dalam melaksanakan tugas dan berperilaku sehari-hari dalam kehidupan berorganisasi bermasyarakat, beragama, berbangsa dan bernegara.

Bagian Kedua
Etika Kehormatan PNS

Pasal 4

(1) Etika Kehormatan PNS terdiri dari :
   a. Etika Kehormatan Umum PNS;
   b. Etika Kehormatan Khusus PNS.

(2) Setiap PNS dalam melaksanakan tugas kedinasan dan kehidupan sehari-hari wajib bersikap dan berpedoman pada Etika Kehormatan Umum PNS dan Etika Kehormatan Khusus PNS.

(3) Etika Kehormatan Umum PNS meliputi etika dalam :
   a. Bernegara;
   b. Berorganisasi;
   c. Bermasyarakat;
   d. Sesama PNS; dan
   e. Terhadap diri sendiri.

(4) Etika Kehormatan Khusus PNS meliputi :
   a. Etika Kehormatan Khusus PNS I yaitu :
      1). Mengetahui, memahami dan siap melaksanakan Kode Etik Kehormatan PNS;
      2). Sudah menandatangani Pakta Integritas;
      3). Unit Kerja telah ditetapkan menjadi Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.
   b. Etika Kehormatan Khusus PNS II yaitu :
      1). Menghayati dan menjadikan Kode Etik Kehormatan PNS sebagai nilai keseharian dalam berorganisasi;
      2). Unit Kerja telah mendapat sebutan atau predikat sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan telah ditetapkan menjadi Unit Kerja menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).
   c. Etika Kehormatan Khusus PNS III yaitu :
      1). Menjadikan Kode Etik Kehormatan PNS sebagai kebiasaan yang melembaga dalam kehidupan keseharian;
      2). Unit Kerja telah mendapat pengakuan dan penghargaan benar-benar professional dari masyarakat dan institusi yang berwenang;
      3). Unit Kerja telah mendapat sebutan atau predikat sebagai Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Pasal 5

Etika dalam bernegara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf a, meliputi:

1. Setiap pegawai wajib melaksanakan sepenuhnya Pancasila dan UUD 1945.

   Untuk melaksanakan etika ini setiap PNS wajib :

   a. selalu berusaha untuk memahami, menghayati serta mengamalkan Pancasila dan UUD 1945 dalam kehidupan sehari-hari;
   b. selalu berusaha untuk memperdalam pengetahuan tentang haluan Negara, kebijakan pemerintah, dan rencana-rencana pemerintah dalam pelaksanaan tugas.

2. Setiap pegawai wajib meningkatkan harkat dan martabat bangsa dan negara.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS wajib :

   a. menjunjung tinggi kehormatan bangsa dan Negara, serta memegang teguh rahasia jabatan dan rahasia Negara.
   b. mengutamakan kepentigan negara dan masyarakat diatas kepentingan diri sendiri, orang lain atau golongan.
   c. memberikan dukungan baik moral mapun spiritual kepada bangsa dan rakyat Indonesia dalam meraih prestasi.

3. Setiap pegawai wajib menjadi perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS dalam pelaksanaan tugasnya selalu berupaya, bersikap, dan bertindak :

   a. menjunjung tinggi tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia;
   b. tidak membeda-bedakan golongan dan SARA;
   c. netral, yaitu tidak terlibat dalam politik praktis.
   d. tidak bersikap dan bertindak diskriminatif dalam menjalankan kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
   e. menghormati nilai-nilai seni dan budaya bangsa Indonesia yang terdiri dari bermacam-macam suku dan adat istiadat.

4. Setiap pegawai wajib mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam melaksanakan tugas.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS harus :

   a. mentaati segala peraturan yang berlaku, yaitu memandang dan menyelesaikan masalah berdasarkan ketentuan yang berlaku;
   b. berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan yang berlaku ditaati oleh masyarakat.

5. Setiap pegawai wajib bersikap dan bertindak transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS wajib :

   a. selalu menghindarkan diri dari kolusi, korupsi dan nepotisme dalam melaksanakan tugas;
   b. selalu menghindarkan diri dari perilaku yang dapat menyebabkan ketidakpercayaan masyarakat terhadap Pegawai Negeri Sipil.
   c. dalam melakukan perumusan, penetapan dan pelaksanaan kebijakan yang mengutamakan kepentingan rakyat dan bangsa Indonesia.

6. Setiap pegawai wajib tanggap, terbuka, jujur dan akurat serta tepat waktu dalam melaksanakan setiap kebijakan dalam program pemerintah.

Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS wajib :

a. selalu tanggap terhadap kepentingan bangsa dan Negara;
b. bersikap dan bertindak transparan;
c. melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan perundangan-undangan yag berlaku
d. menggunakan daya dan upaya maksimal agar tidak terjadi kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian Negara.
e. berupaya menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dal mwaktu yang tersedia sehinnga hasil kerja dapat dimanfaatkan secara optimal.

7. Setiap pegawai wajib menggunakan atau memanfaatkan semua sumberdaya Negara secara efisien dan efektif.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS wajib:

   a. hanya memanfaatkan sumber daya Negara untuk kepentingan dinas dan tidak untuk kepentingan pribadi, pihak lain dan atai golongan;
   b. berusaha mencari alternative yang terbaik agar sumberdaya Negara yang tersedia dapat menghasilkan manfaat yang sebesar-besarnya bagi bangsa dan negara.

8. Setiap pegawai wajib tidak memberikan kesaksian palsu atau keterangan yang tidak benar.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS :

   a. dilarang menyebarluaskan informasi yang tidak dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya;
   b. wajib bekerja sesuai dengan keadaan sebenarnya, tidak menambah atau mengurangi fakta yang ada, yaitu berdasarkan pada bukti-bukti yang sah, lengkap adan akurat.

Pasal 6

Etika dalam berorganisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf b, meliputi:

1. Setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan wewenang wajib sesuai ketentuan yang berlaku :

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS ;

   a. wajib memberikan contoh yang baik dalam menaati dan melaksanakan peraturan perundang-undangan;
   b. tidak menerima dan/atau memberikan imbalan dalam bentuk apapun, dari dan/atau kepada pihak-pihak yang secara langsung terkait penugasan tersebut;
   c. tidak menyalahgunakan wewenangnya sebagai pegawai negeri dengan tujuan untuk memperkaya / menguntungkan diri sendiri / pihak lain;
   d. tidak terlibat dalam kegiatan yang bertentangan dengan perundang-undangan ketertiban umum dan/atau kesusilaan;
   e. menjunjung tinggi institusi dan menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi atau golongan;
   f. menampilkan sikap keteladanan, keadilan, ketulusan dan kewibawaan serta melaksanakan keputusan pimpinan sesuai aturan yang berlaku guna mewujudkan tercapainya tujuan organisasi;

g. tidak melakukan pemerasan, penggelapan dan penipuan yang dapat berpengaruh/citra negatif terhadap harkat, martabat dan citra organisasi.

2. Setiap pegawai menjaga informasi yang bersifat rahasia

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS dilarang membocorkan dan/atau tidak memanfaatkan rahasia jabatn/rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain yang tidak berhak, berdasarkan peraturan yang berlaku. Termasuk didalamnya, tidak memberi jalan atau memberi kesempatan dengan dalih apapun kepada yang tidak berhak, untuk mengetahui rahasia jabatan/rahasia Negara.

3. Setiap pegawai wajib melaksanakan setiap kebijakan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS:

   a. wajib melaksanakan perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, termasuk mengikuti kegiatan lain yang diwajibkan kantor;
   b. dilarang meninggalkan penugasan, kecuali dengan alasan yang jelas dan dengan izin atasan yang berwenang;
   c. dilarang menunda-nunda tugasnya, kecuali dengan alasan yang jelas, dan dengan izin atasan yang berwenang;
   d. wajib mematuhi atau menaati ketentuan jam kerja;
   e. dalam menjalankan tugas harus senantiasa menjaga kehormatan institusi dengan memakai seragam lengkap dengan atributnya yang berlaku;
   f. setiap atasan tidak dibenarkan memberikan perintah yang bertentangan dengan norma yang berlaku dan wajib bertanggung jawab atas perintah tersebut kepada bawahannya.

4. Setiap pegawai wajib membangun etos kerja untuk meningkatkan kinerja organisasi

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS wajib;

   a. menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik;
   b. membangun semangat kerja dan menggunakan waktu kerja yang efektif;
   c. menggunakan, memelihara barang-barang dinas sebaik-baiknya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing;

5. Setiap pegawai wajib menjalin kerjasama secara koperatif dengan unit kerja lain yang terkait dalam rangka pencapaian tujuan.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS :

   a. dapat berkomunikasi secara persuasive dengan unit kerja lain dan dilaksanakan dengan cara menarik simpatik, sehingga tugas dapat dilaksanakan sebagai mana mestinya;
   b. bersedia/berkemauan untuk meyakinkan arti penting tugas yang akan dilaksanakan, dengan tetap menghargai tugas rutin unit kerja lain;
   c. bersedia/berkemauan untuk mengerti kesibukan unit kerja lain, namun tetap memperhatikan kelancaran dan ketepatan tugas yang diembannya;

d. bersedia/berkemauan untuk membina kerjasama yang sehat dengan unit kerja lain dalam kelancaran tugas;
e. tidak memberikan perintah-perintah untuk kepentingan pribadi kepada unit kerja lain;
f. wajib memperlakukan pihak unit kerja lain sebagai subjek dan bukan objek yaitu mempercayai dan menghargai unit kerja lain;

6. Setiap pegawai wajib memiliki kompetensi dalam pelaksanaan tugas.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS:

   a. bersedia mempraktekkan pengetahuan dan pengalaman serta kemampuan (baik pengalaman diri sendiri maupun pengalaman orang lain) untuk menyelesaikan tugas;
   b. mampu menyusun perencanaan dan melaksanakannya dengan efektif serta melaksanakan monitoring dan evaluasi dalam pelaksanaan tugas;
   c. bersedia menggunakan daya imaginasi / pikir dan keterampilan konseptualnya dalam melaksanakan tugas.

7. Setiap pegawai wajib dan taat terhadap standar operasional dan tata kerja.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS :

   a. wajib memberikan pelayanan sesuai dengan standard operating procedure (SOP);
   b. wajib mempertahankan kriteria dan kebijakan-kebijakan yang resmi;
   c. wajib menggunakan waktu secara efektif;
   d. dilarang mempersulit proses pelayanan yang akan diberikan;

8. Setiap pegawai wajib mengembangkan secara kreatif dan inovatif dalam rangka peningkatan kinerja organisasi.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS:

   a. dapat memformulasikan beberapa kemungkinan jalan keluar terhadap permasalahan yang dihadapi;
   b. wajib mengambil keputusan berdasarkan fakta dan pertimbangan professional (atas dasar pemikiran yang logis dan konseptual)
   c. menyampaikan keluhan atau pengaduan yang berhubungan dengan pekerjaan secara hirarki.

9. Setiap pegawai wajib berorientasi pada upaya peningkatan kualitas kerja.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS :

   a. memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dan penuh minat/perhatian terhadap pekerjaanya;
   b. mempunyai inisiatif dan memiliki kemauan keras untuk belajar, memotifasi diri secara terus menerus untuk selalu berkarya.

Pasal 7

Etika dalam bermasyarakat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf c, meliputi:

1. Setiap Pegawai wajib berorientasi pada upaya peningkatan citra Pegawai.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS :

a. dapat menjaga dirinya dan keluarganya dalam hidup sehari-hari agar tidak menimbulkan kecemburuan sosial dalam masyarakat;

b. tidak menggunakan fasilitas negara (kendaraan plat merah) diluar kepentingan dinas;

c. dilarang menggunakan lebih dari satu fasilitas jabatan yang sejenis, antara lain seperti kendaraan dinas

2. Setiap pegawai wajib memberikan pelayanan dengan empati, hormat, santun, tanpa pamrih, dan tanpa unsur paksaan.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS:

   a. dalam melaksanakan tugas dan kehidupan sehari-hari, harus selalu rendah hati (tidak sombong), tenggang rasa, dan tidak merendahkan pihak lain, atau masyarakat;

   b. menggunakan gaya bicara yang wajar, tidak berbelit-belit, dan menguasai pokok permasalahan;

   c. menggunakan nada suara yang wajar, sopan, dan tidak membentak-bentak, ataupun dibuat-buat;

   d. bersikap terbuka dan responsif terhadap kritik, saran, keluhan, laporan serta pendapat dari lingkungan masyarakat.

3. Setiap pegawai wajib memberikan pelayanan secara cepat, tepat, terbuka, dan adil, serta tidak diskriminatif.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS:

   a. wajib memberikan informasi mengenai pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dengan transparan;

   b. dilarang membeda-bedakan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu tanpa memperhatikan status dan SARA;

   c. wajib mengutamakan kepentingan Negara dan/atau kepentingan umum diatas kepentingan pribadi atau golongan;

   d. dilarang melanggar ketentuan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, untuk kepentingan pribadi seseorang, sekelompok orang, atau organisasi tertentu.

4. Setiap pegawai tanggap terhadap keadaan lingkungan masyarakat

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS:

   a. peduli terhadap kejadian-kejadian yang terjadi dimasyarakat;

   b. ikut serta aktif dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan masyarakat;

   c. selalu menjaga kebersihan lingkungan dan berperan aktif dalam menjaga keamanan lingkungan masyarakat;

   d. memberi teladan yang baik kepada masyarakat;

   e. menghormati dan menjaga kerukunan antar tetangga.

5. Setiap pegawai wajib berorientasi kepada peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam melaksanakan tugas.

   Untuk melaksanakan etika ini setiap PNS selalu berupaya dalam membuat kebijakan, menciptakan prosedur kerja, dan memilih alternatif tindakan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Pasal 8

Etika terhadap sesama PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf d, meliputi:

1. Setiap pegawai wajib saling menghormati sesama warga Negara yang memeluk agama / kepercayaan yang berlainan.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS:

   a. wajib menghormati agama dan kepercayaan pegawai lain;
   b. dilarang membeda-bedakan pegawai berdasarkan SARA;
   c. dapat berkomunikasi dengan pemeluk agama/kepercayaan lain;
   d. dilarang menghalangi pemeluk agama lain dalam beribadah;
   e. dilarang melakukan intimidasi/pengancaman kepada pemeluk agama/kepercayaan lain.

2. Setiap pegawai wajib memelihara rasa persatuan dan kesatuan sesama PNS.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS;

   a. dilarang melakukan intimidasi terhadap pegawai lain;
   b. dilarang melakukan tindakan yang mengancam kehidupan pegawai lain;
   c. memiliki rasa kebersamaan dan rasa kekeluargaan diantara sesama pegawai;
   d. wajib menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan, termasuk didalamnya adalah keterlibatan dalam politik praktis;
   e. dilarang mengadu domba sesama rekan pegawai.

3. Setiap pegawai wajib saling menghormati antara teman sejawat, baik secara vertikal maupun horizontal, dalam suatu unit kerja, instansi, maupun antara instansi.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap PNS :

   a. wajib menghormati hak asasi manusia sesama pegawai;
   b. wajib menghormati seluruh pegawai, tanpa membedakan jabatannya;
   c. memandang seluruh pegawai negeri memiliki derajat yang sama, tidak membedakan pegawai berdasarkan :
      - unit kerja/instansi asal seorang pegawai;
      - tingkat intelektual/pedidikannya.
   d. dilarang mempermalukan dan menjelek-jelekkan sesama pegawai dihadapan pegawai lainnya;
   e. memiliki kemauan untuk mengerti perasaan sesama pegawai;
   f. menghormati sesama pegawai, termasuk kepada pegawai yang telah berakhir masa baktinya (pensiun);
   g. berupaya untuk memperoleh kepercayaan dari sesama pegawai;
   h. menekan sifat iri hati dan dengki kepada sesama pegawai;
   i. wajib mengendalikan diri/mengendalikan emosi;
   j. dilarang mengatasnamakan sesama pegawai untuk tujuan-tujuan pribadi;

k. wajib menghormati/menghargai senioritas dalam pengertian umum, pangkat, dan jabatan unit kerja lain.

4. Setiap pegawai wajib menghargai perbedaan pendapat.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :

   a. selalu memberikan sifat positif terhadap setiap pendapat yang muncul;
   b. menghargai pendapat orang lain yang lebih ahli dalam bidang tertentu, setelah dinilai bahwa pendapat tersebut rasional;
   c. wajib menghindari perbedaan yang berakibat perpecahan;
   d. menjadikan perbedaan pendapat sebagai keragaman yang menguntungkan.

5. Setiap pegawai wajib menjunjung tinggi harkat dan martabat PNS.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :

   a. wajib bertindak sesuai dengan peraturan kepegawaian yang berlaku;
   b. dilarang menerima imbalan, dalam bentuk apapun, dari mitra kerja diluar ketentuan yang berlaku, baik sedang, maupun setelah melaksanakan tugas;
   c. mewaspadai segala macam bentuk pemberian sekecil apapun dan dalam bentuk apapun, baik benda maupun jasa yang akan dapat mempengaruhi independensi dan obyektifitas dalam melaksanakan tugas;
   d. dilarang memasuki tempat-tempat mencemarkan martabat dan kehormatan, seperti lokalisasi pelacuran, hiburan malam yang tidak bermoral, dan sebagainya, kecuali untuk kepentingan tugas;
   e. dilarang melakukan tindakan hukum dan asusila seperti judi, pelecehan seksual, pornoaksi dan atau pornografi dan semacamnya;
   f. dilarang terlibat dalam penyalahgunaan narkotika dan obat-obat terlarang;
   g. tidak meminum minuman keras;
   h. wajib selalu menjunjung nilai-nilai moral dan religi.

6. Setiap pegawai wajib menjaga dan menjalin kerjasama yang kooperatif sesama PNS

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :

   a. sanggup bekerja sama secara sehat dengan pegawai lain dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan;
   b. mengkomunikasikan permasalahan yang relevan dalam tugas sehari-hari, dengan mengutamakan penggunaan bahasa Indonesia;
   c. mengkomunikasikan informasi penting mengenai permasalahan tugasnya kepada pegawai lain yang akan melaksanakan tugas yang sama;
   d. bersedia membantu pegawai lainnya yang mendapat kesulitan dalam melaksanakan tugasnya;
   e. wajib mementingkan kepentingan organisasi, diatas kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan;
   f. wajib menghormati kepentingan pribadi, golongan, dan kelompok lain;

g. dapat berkomunikasi secara efektif dengan pribadi, golongan, dan kelompok lain;
h. dilarang mencela hasil pekerjaan pegawai lain;
i. memberikan apresiasi positif terhadap keberhasilan orang lain;
j. bersedia membantu sesama pegawai, dalam hal peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan etika pegawai;
k. bersedia menerima saran, kritik yang sehat, atau tindakan korektif dari sesama pegawai;
l. mendorong sesama pegawai untuk bertanggung jawab pada tugasnya masing-masing;
m. meningkatkan sesama pegawai untuk selalu mengacu pada aturan, dengan cara yang bijaksana.

7. Setiap pegawai wajib berhimpun dalam satu wadah Korps Pegawai Republik Indonesia, yang menjamin terwujudnya solidaritas dan soliditas semua Pegawai Negeri Sipil dam memperjuangkan hak-haknya.

   Untuk melaksanakan etika ini setiap pegawai :
   a. wajib menjadi anggota Korps Pegawai Republik Indonesia (Korpri);
   b. wajib melaksanakan kewajiban sebagai anggota;
   c. memperoleh hak-hak sebagai anggota.

Pasal 9

Etika terhadap diri sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) huruf e, meliputi :

1. Setiap pegawai wajib bersikap dan bertindak jujur, terbuka, serta tidak memberikan informasi yang tidak benar.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :
   a. menyadari bahwa setiap perbuatannya akan dipertanggung jawabkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, oleh karena itu harus menyatakan sesuatu sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, tidak menambah maupun mengurangi fakta yang ada;
   b. dilarang menerima segala sesuatu, dalam bentuk apapun, yang bukan haknya, ataupun memberikan sesuatu, yang dapat mempengaruhi, atau mengurangi objektivitas;
   c. tidak bersifat munafik;
   d. bersedia/berkemauan menerima serta menyeleksi usulan/saran/ petunjuk pihak lain;
   e. luwes, dapat dan bersedia/berkemauan untuk berinteraksi dengan orang, yang kedudukannya lebih tinggi, setara, atau yang lebih rendah.

2. Setiap pegawai wajib bertindak dengan penuh kesungguhan dan ketulusan.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :
   a. menyadari bahwa tugas pengabdiannya kepada bangsa, Negara dan masyarakat Indonesia, melalui kiprahnya dilingkungan Pemerintah kabupaten Hulu Sungai Selatan, bila dilakukan dengan ikhlas dan niat yang baik, juga merupakan suatu pengabdian, dan/atau ibadah kepada Tuhan yang Maha Esa;

b. bersedia/berkemauan menggunakan intelektualitas diri secara maksimal;
c. berinteraksi dengan orang yang kedudukannya lebih tinggi, setara atau lebih rendah secara proporsional;
d. mewaspadai setiap informasi yang diterima dan tidak mudah dipengeruhi;
e. dapat membuat keputusan yang cepat dan tepat berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang rasional dan prinsip keadilan;
f. bersedia/kemauan mencari jalan keluar dalam menghadapi kesulitan;
g. mempunyai kepercayaan diri yang kuat, namun tetap mempertimbangkan saran/pendapat pihak lain;
h. wajib menyelesaikan permasalahan secara wajar, tanpa melanggar ketentuan yang berlaku.

3. Setiap pegawai wajib menghindari konflik kepentingan pribadi, kelompok, maupun golongan.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :
   a. wajib mementingkan kepentingan organisasi, diatas kepentingan pribadi, kelompok maupun golongan;
   b. wajib menghormati kepentingan pribadi, kelompok dan golongan lain;
   c. dapat berkomunikasi secara efektif dengan pribadi, kelompok dan golongan lainnya.

4. Setiap pegawai wajib berinisiatif unutk meningkatkan kualitas pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :
   a. mempunyai inisiatif dan kemauan keras untuk belajar, tanpa diperintah, atau tidak bersifat menunggu;
   b. bersedia mengikuti program pelatihan yang di selenggarakan instansi atau instansi lain;
   c. harus selalu belajar pengetahuan dan teknologi baru yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan beban tugasnya.

5. Setiap pegawai wajib memiliki daya juang yang tinggi.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :
   a. tidak dapat diintimidasi oleh orang lain dan tidak tunduk karena tekanan yang dilakukan oleh orang lain untuk mempengaruhi sikap dan pendapatnya;
   b. berani menghadapi resiko yang berhubungan dengan pekerjaannya, tidak takut untuk mengemukakan hal-hal yang menurut pertimbangan dan keyakinannya perlu dilakukan;
   c. bersikap percaya diri dalam menghadapi berbagai kesulitan.

6. Setiap pegawai wajib memelihara kesehatan jasmani dan rohani.

   Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :
   a. wajib melaksanakan peribadatan, sesuai dengan agama, dan kepercayaannnya;

b. wajib menjalankan perintah-perintah dan menjauhi larangan-larangan agama serta menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari;

c. berperan aktif dalam acara-acara keagamaan, baik yang di adakan di kantor maupun di lingkungannya;

d. melakukan olahraga secara rutin;

e. mengkonsumsi makanan dan minumam yang sehat.

7. Setiap pegawai wajib menjaga keutuhan dan keharmonisan keluarga.

Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :

a. tidak mentelantarkan keluarga;

b. berupaya memberikan jaminan pemenuhan kebutuhan primer kepada keluarga dari penghasilan yang diterima;

c. wajib memberikan pendidikan yang layak kepada anak-anak;

d. wajib menghindarkan diri dari perbuatan-perbuatan yang merupakan penghianatan terhadap perkawinan, seperti perselingkuhan;

e. tidak melakukan perzinahan, prostitusi, perjudian, memakai narkotika, dan minum minuman memabukkan.

8. Setiap pegawai wajib berpenampilan sederhana, rapi, dan sopan.

Untuk melaksanakan etika ini, setiap pegawai :

a. sederhana dalam kehidupan sehari-hari;

b. berpakaian sederhana, rapi dan sopan sesuai dengan kelazimannya;

c. bersikap dan bertingkahlaku sopan.

BAB III
DEWAN KEHORMATAN PNS

Bagian Kesatu
Pembentukan dan Keanggotaan

Pasal 10

(1) Untuk menegakkan Kode Etik Kehormatan PNS di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan dibentuk Dewan Kehormatan PNS dengan Keputusan Bupati Hulu Sungai Selatan.

(2) Keanggotaan Dewan Kehormatan PNS Kabupaten Hulu Sungai Selatan, terdiri atas:

a. Pengarah : Wakil Bupati Hulu Sungai Selatan;

b. Ketua merangkap anggota : Sekretaris Daerah;

c. Sekretaris merangkap anggota : Inspektur Kabupaten Hulu Sungai Selatan;

d. Anggota : Pejabat Eselon II

(3) Apabila diperlukan Bupati dapat menambahkan keanggotaan Dewan Kehormatan dari unsur akademisi dan unsur Komisi Independen Pemantau Pelayanan Publik (KIP3) Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

(4) Masa jabatan Anggota Dewan Kehormatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 1 (satu) tahun dan sesudahnya dapat dipilih kembali.

Pasal 11

(1) Untuk dapat dipilih sebagai Anggota Dewan Kehormatan PNS, calon yang berasal dari unsur akademisi dan unsur Komisi Independen Pemantau Pelayanan Publik (KIP3) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

a. warga negara Indonesia;
b. memiliki reputasi dan kredibilitas yang diakui oleh masyarakat;
c. memiliki kompetensi di bidang profesi atau akademis;
d. memiliki integritas dan independensi yang diperlukan untuk menegakkan Kode Etik;
e. sehat jasmani dan rohani.

(2) Dalam rangka pengangkatan Anggota Dewan Kehormatan PNS dari unsur unsur akademisi, Bupati dapat meminta pendapat dan informasi kepada pimpinan perguruan tinggi tertentu.

Bagian Kedua
Tugas Dewan Kehormatan PNS

Pasal 12

(1) Tugas Dewan Kehormatan PNS adalah :

a. Mensosialisasikan Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
b. Melakukan monitoring langsung baik kepada SKPD maupun aparaturnya berkenaan dengan kepatuhan terhadap Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil;
c. Melakukan penilaian terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja sebagai bahan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang berkenaan dengan kelayakannya ditetapkan menjadi :
    1) Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK); atau
    2) Unit Kerja Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);
d. Melakukan penilaian terhadap aparatur pada SPKD/Unit Kerja sebagai bahan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang berkenaan dengan pemberian, pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Prestasi Kerja I, II atau III.
e. Melakukan penilaian terhadap SKPD/Unit Kerja yang melanggar Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil sebagai bahan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang berkenaan dengan penurunan atau pencabutan predikat sebagai :
    1) Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK); atau
    2) Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);

f. Melakukan evaluasi dan penilaian kembali sebagai bahan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang berkenaan dengan :

1) SKPD/Unit Kerja untuk ditetapkan kembali sebagai Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) atau Unit Kerja Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

2) Pegawai Negeri Sipil yang berhak kembali mendapatkan Tunjangan Kehormatan Prestasi Kerja I, II atau III.

g. Merekomendasikan dan meneruskan kepada pejabat yang berwenang jika ditemukan pelanggaran tindak pidana dan atau pelanggaran lainnya.

h. Melaporkan hasil kegiatan kepada Bupati Hulu Sungai Selatan.

(2) Rekomendasi Dewan Kehormatan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf c, d, e, dan f sudah harus disampaikan kepada pejabat yang berwenang paling lama 3 (tiga) bulan setelah surat pengajuan dari Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja.

Bagian Ketiga
Pemeriksaan oleh Dewan Kehormatan PNS

Pasal 13

(1) Setiap laporan hasil pemeriksaan dan atau pengaduan dari masyarakat atau PNS terhadap pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS, ditindak lanjuti dengan pemeriksaan oleh Dewan Kehormatan PNS;

(3) Dewan Kehormatan PNS mengambil keputusan setelah memeriksa PNS yang disangka melanggar Kode Etik Kehormatan PNS.

(4) Dewan Kehormatan PNS mengambil keputusan setelah PNS yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri.

(5) Keputusan Dewan Kehormatan PNS diambil secara musyawarah mufakat.

(6) Dalam hal, musyawarah mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak tercapai, keputusan diambil dengan suara terbanyak.

(7) Keputusan Dewan Kehormatan PNS bersifat final.

(8) Dewan Kehormatan PNS dapat meminta Bupati untuk menugaskan pejabat yang berwenang untuk melakukan penegakkan kode etik dan pemeriksaan dan terhadap PNS yang diduga atau terindikasi melakukan pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS.

Pasal 14

(1) Dalam melakukan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) anggota Dewan Kehormatan PNS dapat :

a. melakukan kembali penelitian surat-surat dan dokumen, melakukan klarifikasi dan meminta keterangan/informasi tambahan kepada pihak-pihak yang terkait dengan laporan hasil pemeriksaan dan/atau pengaduan;

b. mengadakan tindakan lain menurut hukum yang bertanggung jawab;

(2) Dewan Kehormatan PNS memberikan tanggapan, pendapat, alasan, dan argumentasi terhadap laporan hasil pemeriksaan dan/atau pengaduan.

(3) Tanggapan, pendapat, alasan, dan argumentasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat rahasia.

(4) Sekretaris Dewan Kehormatan PNS mencatat dan mengarsipkan tanggapan, pendapat, alasan, argumentasi dan Keputusan Dewan Kehormatan PNS.

(5) Pemeriksaan oleh Dewan Kehormatan PNS dihadiri paling sedikit 5 (lima) anggota Dewan Kehormatan PNS.

(6) Dalam melaksanakan tugasnya Dewan Kehormatan menetapkan mekanisme kerja sesuai ketentuan yang berlaku.

Pasal 15

Dewan Kehormatan PNS melakukan pertemuan secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali dan atau ditemukannya pelanggaran kode etik kehormatan PNS.

Pasal 16

(1) Dewan Kehormatan PNS menyampaikan keputusan hasil pemeriksaan kepada Bupati Hulu Sungai Selatan sebagai bahan dalam memberikan sanksi moral dan/atau sanksi lainnya kepada PNS yang bersangkutan.

(2) Format keputusan hasil pemeriksaan Dewan Kehormatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
TUNJANGAN KEHORMATAN

Bagian Kesatu
Tunjangan Prestasi Kerja

Pasal 17

(1) PNS yang telah melaksanakan Kode Etik Kehormatan pada SKPD/Unit Kerja yang telah memenuhi indikator yang telah ditetapkan diberikan Tambahan Penghasilan berupa Tunjangan Kehormatan.

(2) PNS yang berhak mendapatkan Tunjangan Kehormatan sebagaimana dimaksud ayat (1) adalah :

a. Pejabat Struktural;
b. Pejabat Fungsional Umum (Staf);
c. Pejabat Fungsional Tertentu;

Pasal 18

Pejabat Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (2) huruf c yang telah mendapatkan Tunjangan Sertifikasi (Tunjangan Profesi) atau telah mendapat Tunjangan Non Sertifikasi (Tunjangan Tambahan Penghasilan) tidak diberikan Tunjangan Kehormatan.

Pasal 19

(1) Pejabat Fungsional Tertentu sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (2) huruf c yang telah mendapatkan penghasilan dari Jasa Pelayanan (Jasa Medis) maka Tunjangan Kehormatan dibayarkan sebesar selisih antara penghasilan dari Jasa Pelayanan (Jasa Medis) dengan Tunjangan Kehormatan.

(2) Apabila penghasilan dari Jasa Pelayanan (Jasa Medis) yang diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (1) lebih besar daripada Tunjangan Kehormatan, maka yang dibayarkan adalah penghasilan dari Jasa Pelayanan (Jasa Medis).

Pasal 20

Tunjangan Kehormatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1), tidak diberikan kepada:

a. PNS yang diberhentikan untuk sementara atau dinonaktifkan;

b. PNS yang diberhentikan dari pekerjaan/jabatannya dengan diberikan uang tunggu (belum diberhentikan sebagai Pegawai Negeri);

c. PNS yang diperbantukan/dipekerjakan pada badan/instansi lain di luar lingkungan Pemerintah Daerah;

e. PNS yang diberikan cuti di luar tanggungan negara atau dalam bebas tugas untuk menjalani masa persiapan pensiun;

f. PNS yang sedang menjalani tugas belajar;

g. PNS yang tidak dapat melaksanakan tugas disebabkan sakit permanen.

Pasal 21

(1) Tunjangan Kehormatan sebagaimana dimaksud pada Pasal 17 ayat (1) diberikan berdasarkan :

a. Keputusan Bupati atas rekomendasi Dewan Kehormatan PNS; dan

b. Anggaran yang telah disediakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah/ Unit Kerja masing-masing.

(2) Tunjangan Kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa :

a. Pemberian Tunjangan Kehormatan I sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari gaji pokok apabila telah memenuhi Etika Kehormatan Khusus PNS I dan telah ditetapkan sebagai Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK);

b. Pemberian Tunjangan Kehormatan II sebesar 50 % (lima puluh persen) dari gaji pokok apabila telah memenuhi Etika Kehormatan Khusus PNS II, dan telah mendapat sebutan atau predikat sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) serta telah ditetapkan sebagai Unit Kerja Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM);

c. Pemberian Tunjangan Kehormatan III sebesar 100 % (seratus persen) dari gaji pokok apabila telah memenuhi Etika Kehormatan Khusus PNS III dan telah mendapat sebutan atau predikat sebagai Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM).

Bagian Kedua
Penetapan dan Pencabutan

Pasal 22

(1) Untuk dapat ditetapkan menjadi Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi semua PNS di lingkungan unit kerjanya harus sudah menandatangani Pakta Integritas, mengatahui, memahami dan siap melaksanakan kode etik kehormatan PNS dan memenuhi indikator Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).

(2) Untuk dapat ditetapkan dengan sebutan atau predikat sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK)/Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) suatu unit kerja harus memenuhi syarat indikator hasil WBK/WBBB dan memperoleh hasil penilaian indikator proses di atas 75 pada Zona Integritas yang telah memperoleh opini Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangannya

(3) Untuk dapat ditetapkan menjadi Unit Kerja Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM), maka unit/satuan kerja harus sudah mendapat sebutan atau predikat sebagai Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK).

Pasal 23

(1) Penilaian terhadap unit kerja untuk memperoleh sebutan/predikat unit kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dilakukan oleh Tim Penilai Internal (TPI) dalam hal ini Dewan Kehormatan PNS.

(2) Penilaian terhadap unit kerja untuk memperoleh sebutan/predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dilakukan oleh Tim Penilai Internal (TPI) dalam hal ini Dewan Kehormatan PNS dan di reviu oleh Tim Penilai Nasional (TPN) dari Kementrian PAN dan RB.

(3) Penilaian terhadap unit kerja untuk memperoleh sebutan/predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilakukan oleh Tim Penilai Internal (TPI) dalam hal ini Dewan Kehormatan PNS dan di evaluasi oleh Tim Penilai Nasional (TPN) dari Kementrian PAN dan RB.

(4) Penetapan unit kerja dengan sebutan atau predikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilakukan oleh Bupati Hulu Sungai Selatan.

(5) Penetapan unit kerja dengan sebutan atau predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilakukan oleh Kemeterian PAN dan RB.

Pasal 24

(1) Apabila dari laporan hasil pengawasan Dewan Kehormatan PNS terbukti adanya peristiwa/kejadian pelanggaran terhadap Kode Etik maka predikat Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dapat dicabut.

(2) Penetapan predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dapat dicabut apabila pada waktu-waktu setelah penetapannya, ditemukan/terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan tidak dipenuhinya lagi indikator penilaian.

(3) Pencabutan predikat Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Menuju Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilakukan oleh Bupati berdasarkan usulan atau rekomendasi Dewan Kehormatan PNS.

(4) Pencabutan predikat Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) dilakukan oleh Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Bagian Ketiga
Indikator Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM)

Pasal 25

(1) Untuk memperoleh sebutan atau predikat Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) Unit Kerja harus memenuhi indikator sebagai berikut :

a. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas
b. Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja
c. Pemenuhan Kewajiban Laporan Keuangan
d. Penerapan Kode Etik Khusus
e. E-Procurement

(2) Untuk memperoleh sebutan atau predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) Unit Kerja harus memenuhi indikator proses dan indikator hasil.

(3) Indikator proses sebagaimana diumaksud ayat (1), meliputi :

a. Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas
b. Pemenuhan Kewajiban LHKPN
c. Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja
d. Pemenuhan Kewajiban Laporan Keuangan
e. Penerapan Kebijakan Disiplin PNS
f. Penerapan Kode Etik Khusus
g. Penerapan Kebijakan Pelayanan Publik
h. Penerapan *Whistleblower System* Tindak Pidana Korupsi
i. Pengendalian Gratifikasi
j. Penanganan Benturan Kepentingan (*Conflicts of Interest*)
k. Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi
l. Pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK/APIP
m. Penerapan Kebijakan Pembinaan Purna Tugas*)
n. Penerapan Kebijakan Pelaporan Transaksi Keuangan yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK
o. Promosi Jabatan Secara Terbuka
p. Rekrutmen Secara Terbuka

q. Mekanisme Pengaduan Masyarakat

r. *E-Procurement*

s. Pengukuran Kinerja Individu

t. Keterbukaan Informasi Publik

(4) Indikator hasil sebagaimana diumaksud ayat (1), meliputi :

a. Nilai indeks integritas

b. Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik

c. Persentase kerugian negara (KN) yang belum diselesaikan (%)

d. Persentase maksimum temuan in-efektif (% anggaran)

e. Persentase maksimum temuan in-efisien (% anggaran)

f. Persentase maksimum jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin karena penyalahgunaan keuangan

g. Persentase pengaduan masyarakat yang belum ditindaklanjuti

h. Persentase pegawai yang melakukan tindak pidana korupsi

Pasal 26

(1) Pelaksanaan Penilaian Indikator Proses dan Indikator Hasil sebagaimana Pasal 25 dilaksanakan dan berpedoman sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

(2) Indikator Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK), Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK) dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani (WBBM) sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

Bagian Keempat
Sanksi, Pemotongan dan Penghapusan

Pasal 27

Pegawai Negeri Sipil yang terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS dikenakan sanksi berupa :

a. Sanksi moral;

b. Tindakan administratif;

c. Pemotongan dan atau;

d. Penghapusan Tunjangan Prestasi Kerja.

Pasal 28

(1) Sanksi moral sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf a berupa :

a. permohonan maaf secara lisan;

b. permohonan maaf secara tertulis;

c. pernyataan penyesalan.

(2) Sanksi moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan secara langsung dan tertutup.

(3) Sanksi moral sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian/pejabat yang berwenang dengan mencantumkan pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS yang dilakukan.

(4) Pejabat Pembina Kepegawaian/pejabat yang berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat mendelegasian kewenangannya kepada atasan langsung PNS yang dikenakan sanksi moral.

Pasal 29

Tindakan administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf b berupa :

a. teguran lisan;
b. teguran tertulis;
c. pernyataan tidak puas secara tertulis;
d. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
e. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun;
f. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun;
g. penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun;
h. pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
i. pembebasan dari jabatan;
j. pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS;
k. pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

Pasal 30

(1) Pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf c dan d dapat dikenakan hanya kepada PNS yang bersangkutan berdasarkan hasil rekomendasi Dewan Kehormatan PNS.

(2) Pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 huruf c dan d dapat dikenakan kepada PNS yang bersangkutan dan atau secara bersama kepada PNS pada SKPD/Unit Kerjanya berdasarkan hasil rekomendasi Dewan Kehormatan PNS dengan ketentuan :

   a. dalam hal pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS dilakukan oleh Pejabat Fungsioanl Umum (staf), maka selain yang bersangkutan pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan juga dikenakan terhadap :

      1) seluruh Pejabat Fungsional Umum (staf) pada lingkup Sub Bagian/Seksi/Sub Bidang/Sekretariat Kelurahan yang bersangkutan; dan

      2) kepala pada lingkup Sub Bagian/Seksi/Sub Bidang/Sekretariat Kelurahan yang bersangkutan.

b. dalam hal pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS dilakukan oleh Kepala Sub Bagian/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi/Sekretaris Kelurahan, maka selain yang bersangkutan pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan juga dikenakan terhadap :

   1) seluruh Pejabat Fungsional Umum (staf) pada lingkup Sub Bagian/Seksi/Sub Bidang/Sekretariat Kelurahan yang bersangkutan;

   2) seluruh Kepala Sub Bagian/Kepala Sub Bidang/Kepala Seksi/ Sekretaris Kelurahan pada Bagian/Bidang/Sekretariat/Kantor/ Satuan/Kelurahan yang bersangkutan; dan

   3) Kepala Bagian/Kepala Bidang/Kepala Kantor/Kepala Satuan/ Camat Sekretaris Dinas/Sekretaris Badan/Sekretaris Kecamatan/Sekretaris KPU/Sekretaris KORPRI/Lurah.

c. dalam hal pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS dilakukan oleh Kepala Bagian/Kepala Bidang/Sekretraris Dinas/Sekretaris Badan/ Sekretaris Kecamatan, maka selain yang bersangkutan pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan juga dikenakan terhadap :

   1) seluruh Kepala Sub Bagian/Seksi/Sub Bidang dan seluruh Pejabat Fungsional Umum (staf) dibawahnya pada Bagian/ Bidang/Sekretariat Dinas/Sekretariat Badan/Sekretariat Kecamatan yang bersangkutan;

   2) Kepala Bagian/Kepala Bidang/Sekretraris Dinas/Sekretaris Badan pada Kelompok Asisten/Dinas/Badan yang bersangkutan; dan

   3) Kepala SKPD/Camat/Asisten sesuai kewenangannya untuk lingkup Sekretariat Daerah.

d. dalam hal pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS dilakukan oleh Kepala Dinas/Kepala Badan/Direktur/Kepala Kantor/ Kepala Satuan/Sekretaris DPRD/Sekretaris KPU/Sekretaris KORPRI/Camat/Lurah, maka selain yang bersangkutan pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan juga dikenakan terhadap seluruh PNS pada Dinas/Dinas/Badan/RSU/Kantor/ Satuan Polisi Pamong Praja/Sekretariat DPRD/Sekretariat KPU/ Sekretariat KORPRI/Kecamatan/Kelurahan yang bersangkutan;

e. dalam hal pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS dilakukan oleh PNS pada Unit Pelaksana Teknis, maka selain yang bersangkutan pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan juga dikenakan terhadap seluruh Pejabat Fungsional Umum (staf) dan pejabat struktural pada Unit Pelaksana Teknis yang bersangkutan;

f. dalam hal pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS dilakukan oleh PNS pada Sekretariat atau Pokja ULP, maka selain yang bersangkutan pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan juga dikenakan terhadap seluruh PNS pada Sekretariat dan Pokja ULP;

g. dalam hal pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS dilakukan oleh Pejabat Fungsional Tertentu, maka selain yang bersangkutan pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan juga dikenakan terhadap seluruh Pejabat Fungsional Tertentu pada Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang bersangkutan.

(3) Pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan Keputusan Bupati atas rekomendasi Dewan Kehormatan PNS sesuai dengan tingkat kesalahannya, berupa :

a. Untuk PNS yang bersangkutan dapat dikenakan pemotongan dan atau penghapusan antara 20% sampai dengan 100% dari Tunjangan Kehormatan yang seharusnya diterima, selama 3 (tiga) bulan.

b. Untuk atasan langsung dapat dikenakan pemotongan dan atau penghapusan antara 10% sampai dengan 100% dari Tunjangan Kehormatan yang seharusnya diterima, selama 3 (tiga) bulan.

c. Untuk seluruh PNS dan pejabat yang bukan atasan langsung PNS bersangkutan dapat dikenakan pemotongan dan atau penghapusan antara 5% sampai dengan 100% dari Tunjangan Kehormatan yang seharusnya diterima, selama 3 (tiga) bulan.

(4) Setelah pemotongan dan atau penghapusan selama 3 (tiga) bulan, dilakukan evaluasi dan penilaian kembali untuk pemberian Tunjangan Kehormatan kembali sesuai dengan Pasal 21 ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf c.

(5) Dalam hal PNS melakukan pelanggaran yang telah mendapat keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian/pejabat yang berwenang, Dewan Kehormatan memberikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk melakukan pemotongan dan atau penghapusan Tunjangan Kehormatan.

Pasal 31

(1) PNS yang tidak terbukti melakukan pelanggaran Kode Etik Kehormatan berdasarkan keputusan hasil pemeriksaan Dewan Kehormatan PNS direhabilitasi nama baiknya.

(2) Rehabilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Dewan Kehormatan PNS.

BAB V
PEMBIAYAAN

Pasal 32

(1) Pemberian Tunjangan Kehormatan dilaksanakan sesuai dengan Dokumen Pelaksanaan Anggaran pada masing-masing SKPD/Unit Kerja.

(2) Pemberian Tunjangan Kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah pada pos Tambahan Penghasilan berdasarkan Prestasi Kerja.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 33

(1) Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini maka Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 11 Tahun 2012 tentang Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan dinyatakan dicabut dan tidak berlaku.

(2) Hal-hal yang belum diatur dalam Peraturan Bupati ini sepanjang mengenai teknis pelaksanaannya akan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 34

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kandangan
pada tanggal 12 Desember 2012

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN

MUHAMMAD SAFI'I

Diundangkan di Kandangan
pada tanggal 12 Desember 2012

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN,

ACHMAD FIKRY

BERITA DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN
TAHUN 2012 NOMOR 627

Lampiran I Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan
Nomor : 30 Tahun 2012
Tanggal : 12 Desember 2012

PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI, WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI (WBK) DAN WILAYAH BIROKRASI BERSIH MELAYANI WBBM

A. PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT MENUJU WILAYAH BEBAS DARI KORUPSI

Penilaian terhadap Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dilakukan dengan menggunakan indikator sebagaimana tertera pada tabel 1.

Tabel 1. Rincian Indikator Sebagai Syarat Penilaian Unit Kerja Berpredikat Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi.

NO	UNSUR INDIKATOR	KETERANGAN
1	Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	➢ Kesesuaian Dokumen Pakta Integritas dengan format dan substansi pada PerMenpan dan RB Nomor 49 Tahun 2011 ➢ Unit kerja telah melakukan/ mengikuti sosialisasi atas kewajiban penandatanganan Dokumen Pakta Integritas ➢ Seluruh pegawai pada unit kerja telah melakukan penandatanganan Dokumen Pakta Integritas
2	Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja	➢ Telah ada/mempunyai Rencana Strategis (Renstra) SKPD ➢ Telah ada/mempunyai Rencana Kerja Tahunan (RKT) ➢ Telah ada/mempunyai Indikator Kinerja Utama (IKU) ➢ Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) telah disusun dan disampaikan tepat waktu
3	Pemenuhan Kewajiban Laporan Keuangan dan Pengelolaan Barang	➢ Unit kerja telah menyampaikan laporan keuangan. ➢ Unit kerja telah menyampaikan laporan pengelolaan barang.

NO	UNSUR INDIKATOR	KETERANGAN
4	Penerapan Kode Etik Khusus	➢ Kode etik telah dibuat/ diterbitkan ➢ Unit kerja telah melakukan/ mengikuti sosialisasi atas kode etik ➢ seluruh pegawai pada unit kerja telah melakukan penandatanganan surat pernyataan untuk bersedia melaksanakan kode etik
5	*E-Procurement*	➢ Telah ada pedoman penerapan *e-Procurement* ➢ Telah ada unit khusus yang menangani *e-procurement* ➢ Pimpinan unit kerja telah berkomitmen untuk menerapkan *e-procurement* ➢ *e-Procurement* telah disosialisasikan kepada seluruh pegawai di lingkungan instansi

Penilaian terhadap unit kerja yang akan diusulkan untuk mendapat predikat Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dilakukan berdasarkan data selama satu tahun anggaran terakhir.

Contoh: Jika penilaian dilakukan pada Bulan Nopember Tahun 2012, maka data yang diperlukan untuk penilaian adalah data bulan Oktober tahun 2011 sampaiu dengan bulan Oktober 2012.

Penetapan Unit Kerja Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dilakukan oleh Kepala Daerah berdasarkan Rekomendasi Tim Penilai Internal dalam hal ini Dewan Kehormatan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

B. PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT WBK

Penilaian dan penetapan unit kerja berpredikat WBK hanya dapat dilakukan apabila Pemerintah Daerah telah memperoleh opini serendah-rendahnya Wajar Dengan Pengecualian (WDP) dari BPK atas laporan keuangannya. Unit kerja yang akan diusulkan untuk ditetapkan sebagai WBK adalah unit kerja setingkat eselon I, eselon II, atau unit kerja setingkat eselon III yang memiliki peran penting/strategis dalam penyelenggaraan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Peran penting/strategis tersebut tercermin dari : (1) jumlah aset/anggaran yang dikelola relatif besar; dan (2) produk yang dihasilkan berperan besar terhadap kepentingan/pelatanan masyarakat.

1. Identifikasi Unit Kerja yang Berpotensi Sebagai WBK

Setelah dilakukan pembinaan dalam waktu yang memadai terhadap seluruh unit kerja dengan fokus kepada beberapa unit kerja yang akan dibina menjadi WBK setelah pencanangan pembangunan ZI, maka Pemerintah Daerah dapat menentukan unit kerja yang dinilai berpotensi sebagai WBK. Selanjutnya dilakukan penilaian (*self assessment*) oleh Tim Penilai Internal (TPI) dalam hal ini adalah Dewan Kehormatan. Penilaian dilakukan terhadap capaian indikator proses dan indikator hasil.

2. Penilaian Indikator WBK

a) Penilaian Indikator Proses

Indikator Proses adalah indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat penerapan 20 kegiatan dalam rangka pencegahan korupsi. Self assessment terhadap indikator proses dilaksanakan oleh TPI dengan menggunakan template kertas kerja evaluasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran 3 dan Lampiran 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Rincian bobot indikator proses pada 20 kegiatan tertera pada Tabel 2.

Tabel 2. Rincian Bobot Indikator Proses Sebagai Syarat Penilaian Unit Kerja Berpredikat WBK.

NO	UNSUR INDIKATOR PROSES	BOBOT (%)
1	Penandatanganan Dokumen Pakta Integritas	5
2	Pemenuhan Kewajiban LHKPN	6
3	Pemenuhan Akuntabilitas Kinerja	6
4	Pemenuhan Kewajiban Laporan Keuangan	5
5	Penerapan Kebijakan Disiplin PNS*)	5
6	Penerapan Kode Etik Khusus	4
7	Penerapan Kebijakan Pelayanan Publik*)	6
8	Penerapan *Whistleblower System* Tindak Pidana Korupsi	6
9	Pengendalian Gratifikasi	6
10	Penanganan Benturan Kepentingan (*Conflicts of Interest*)	6
11	Kegiatan Pendidikan/Pembinaan dan Promosi Anti Korupsi	6
12	Pelaksanaan saran perbaikan yang diberikan oleh BPK/KPK/APIP	5
13	Penerapan Kebijakan Pembinaan Purna Tugas*)	4
14	Penerapan Kebijakan Pelaporan Transaksi Keuangan yang Tidak Sesuai dengan Profil oleh PPATK	6
15	Promosi Jabatan Secara Terbuka*)	3
16	Rekrutmen Secara Terbuka	3
17	Mekanisme Pengaduan Masyarakat	6
18	*E-Procurement*	6
19	Pengukuran Kinerja Individu *)	3
20	Keterbukaan Informasi Publik	3

**) Belum dapat diterapkan karena belum ada kebijakan sebagai acuan atau karena kebijakan baru diterbitkan dan belum diterapkan secara luas*

b) Penilaian Indikator Hasil

Indikator Hasil adalah indikator yang digunakan untuk mengukur efektifitas pencegahan korupsi melalui pelaksanaan 20 kegiatan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya. Self assessment terhadap indikator hasil dilakukan oleh TPI dengan menggunakan template kertas kerja evaluasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran 3 dan Lampiran 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012. Rincian bobot indikator hasil tertera pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai Indikator Hasil yang Harus Dicapai dalam Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBK.

NO	UNSUR INDIKATOR HASIL	NILAI	KETERANGAN
1	Nilai indeks integritas*)	≥7,0	❖ Skala 0-10 ❖ Berdasarkan instrumen KPK
2	Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik	≥550	❖ Skala 0-1000 ❖ Berdasarkan PermenPAN dan RB Nomor 38 Tahun 2012
3	Persentase kerugian negara (KN) yang belum diselesaikan (%)	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP, BPK atau Keputusan Aparat Penegak Hukum (APH)
4	Persentase maksimum temuan in-efektif (% anggaran)	3%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP dan BPK
5	Persentase maksimum temuan in-efisien (% anggaran)	5%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP dan BPK
6	Persentase maksimum jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin karena penyalahgunaan keuangan	1%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ 0% jika jumlah pegawai <100 orang; ≤1% jika jumlah pegawai ≥100 orang
7	Persentase pengaduan masyarakat yang belum ditindaklanjuti **)	5%	Pengaduan yang telah >60 hari
8	Persentase pegawai yang melakukan tindak pidana korupsi	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

**) Penerapan menunggu persetujuan dari KPK.*

***) Khusus masalah maladministrasi yang menjadi tanggung jawab pimpinan unit kerja*

Penilaian terhadap unit kerja yang akan diusulkan untuk mendapat predikat WBK menggunakan indikator proses dan indikator hasil dilakukan berdasarkan data selama dua tahun anggaran terakhir.
Contoh: Jika penilaian dilakukan pada bulan November 2012, maka data yang diperlukan untuk penilaian adalah data tahun 2011 dan data terakhir tahun anggaran yang sedang berjalan, tahun 2012.

3. Reviu

Sebelum TPI menyampaikan hasil penilaiannya kepada pejabat yang berwenang (Kepala Daerah), maka dilakukan reviu oleh Tim Penilai Nasional (TPN) untuk memperoleh keyakinan bahwa proses pelaksanaan penilaian yang dilakukan oleh TPI telah sesuai (*compliant*) dengan ketentuan termasuk tahap-tahap yang tercantum dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012 tentang Pedoman Pembangunan Zona Integritas Menuju Wilayah Bebas dari Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih dan Melayani di Lingkungan Kementrian/Lembaga dan Pemerintah Daerah. Pelaksanaan reviu dilakukan oleh Tim Penilai Nasional (TPN) dengan menelaah bukti-bukti pelaksanaan *self assessment*, tanpa menilai kebenaran material hasil *self assessment*. Untuk itu, Pemerintah Daerah menyampaikan permohonan reviu kepada Menteri PAN dan RB atas hasil *self assessment* yang dilakukan oleh TPI.

4. Penetapan

Berdasarkan rekomendasi dari TPI, Kepala Daerah dapat menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBK. Penetapan unit kerja berpredikat WBK dituangkan dalam Keputusan Kepala Daerah, disertai pemberian piagam/piala/ trophy, dan bentuk penghargaan lainnya. Penetapan predikat WBK berlaku sesuai yang tertera dalam Surat Keputusan Kepala Daerah, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi.

Penetapan predikat WBK dan penyerahan piagam/piala/trophy, atau penghargaan lainnya, diharapkan dapat dilaksanakan pada Hari Anti Korupsi Sedunia yang jatuh pada tanggal 9 Desember setiap tahun, atau pada acara yang dikaitkan dengan Hari Anti Korupsi Sedunia.

Contoh Format Surat Keputusan Kepala Daerah tentang Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBK dan Format Piagam WBK sebagaimana tercantum pada Lampiran 5 dan Lampiran 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012.

B. PENILAIAN DAN PENETAPAN UNIT KERJA BERPREDIKAT WBBM

1. Pengusulan WBBM

Kepala Daerah dapat mengusulkan unit kerja yang berpredikat WBK di lingkungan Pemerintah Daerah untuk diikutsertakan

dalam penilaian guna memperoleh predikat WBBM, dengan ketentuan:

1. unit kerja yang diusulkan tidak lebih dari dua unit kerja;
2. usulan harus ditandatangani oleh Kepala Daerah dalam sampul tertutup dan bersifat rahasia, disampaikan kepada Menteri;
3. usulan dilampiri dengan hasil *self assessment* oleh Tim Penilai Internal;
4. jumlah unit kerja yang dinilai oleh TPN merupakan kewenangan Menteri;
5. usulan paling lambat diterima oleh Menteri pada tanggal 30 Agustus setiap tahunnya. Khusus untuk tahun 2012 paling lambat 31 Oktober 2012.

2. Evaluasi

TPN melakukan penilaian melalui evaluasi atas kebenaran material hasil *self assessment* yang dilaksanakan oleh TPI, termasuk hasil *self assessment* tentang capaian indikator hasil WBBM berdasarkan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 38 Tahun 2012 tentang Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik. Selain itu TPN juga melakukan evaluasi atas data dan informasi lainnya yang berkembang setelah dilaksanakannnya *self assessment* sampai dengan saat penilaian.

Penilaian dilakukan dengan ketentuan, sebagai berikut :

1. Penilaian dilakukan secara independen dalam arti tidak dipengaruhi oleh pihak manapun;
2. Komunikasi dengan pihak yang dinilai hanya dapat dilakukan untuk mengklarifikasi atau melengkapi data/informasi yang diperlukan dalam rangka penilaian;
3. Tidak diperkenankan adanya komunikasi dalam bentuk apapun antara TPN dengan pihak yang dinilai yang secara langsung maupun tidak langsung mengarah kepada informasi tentang nilai yang akan diperoleh;
4. Pihak yang dinilai tidak dipungut biaya apapun;
5. Keputusan/hasil penilaian TPN bersifat mutlak;
6. Keputusan/hasil TPN disampaikan kepada Menteri PAN dan RB dalam bentuk laporan Hasil Evaluasi dari Koordinator TPN;
7. Unit kerja yang memenuhi indikator kinerja pelayanan direkomendasikan untuk ditetapkan sebagai unit kerja berpredikat WBBM.

3. Penilaian Indikator WBBM

a) Penilaian Indikator Proses

Self Assessment terhadap indikator proses dilaksanakan oleh TPN melalui evaluasi atas hasil *self assesment* yang dilakukan oleh TPI dalam rangka penetapan unit kerja berpredikat WBK dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi Lampiran 3 dan Lampiran 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012. Metode penilaian indikator proses WBBM sama dengan metode penilaian indikator proses WBK.

b) Penilaian Indikator Hasil

Sekf Assessment terhadap indikator hasil dilakukan oleh TPN terhadap hasil *self assesment* yang dikakukan oleh TPI dalam rangka penetapan unit kerja berpredikat WBBM dengan menggunakan *template* kertas kerja evaluasi sebagaimana tercantum pada Lampiran 3 dan Lampiran 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 60 Tahun 2012. Rincian bobot indikator hasil tertera pada Tabel 4.

Tabel 4. Nilai Indikator Hasil yang Harus Dicapai Dalam Penetapan Unit Kerja Berpredikat WBBM.

NO	UNSUR INDIKATOR HASIL	NILAI	KETERANGAN
1	Nilai indeks integritas*)	≥7,5	❖ Skala 0-10 ❖ Berdasarkan instrumen KPK
2	Penilaian Kinerja Unit Pelayanan Publik	≥750	❖ Skala 0-1000 ❖ Berdasarkan PermenPAN dan RB Nomor 38 Tahun 2012
3	Persentase kerugian negara (KN) yang belum diselesaikan (%)	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP, BPK atau Keputusan Aparat Penegak Hukum (APH)
4	Jumlah maksimum temuan in-efektif berdasarkan penilaian APIP (% anggaran)	2%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP dan BPK
5	Jumlah maksimum temuan in-efisien berdasarkan penilaian APIP (% anggaran)	3%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ Berdasarkan penilaian APIP dan BPK
6	Persentase maksimum jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman disiplin karena penyalahgunaan keuangan	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ 0% jika jumlah pegawai <100 orang; ≤1% jika jumlah pegawai ≥100 orang
7	Persentase pengaduan masyarakat yang belum ditindaklanjuti **)	0%	Pengaduan yang telah >60 hari
8	Persentase jumlah pegawai yang dijatuhi hukuman karena tindak pidana korupsi	0%	❖ Dalam 2 tahun terakhir ❖ berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap

**) Penerapan menunggu persetujuan dari KPK.*

***) Khusus masalah maladministrasi yang menjadi tanggung jawab pimpinan unit kerja.*

4. Penetapan

Berdasarkan rekomendasi dari TPN, Menteri dapat memutuskan untuk menetapkan unit kerja tersebut sebagai unit kerja berpredikat WBBM. Penetapan unit kerja berpredikat WBBM dituangkan dalam Keputusan Menteri, disertai pemberian piagam/piala/trophy, dan bentuk penghargaan lainnya. Penetapan predikat WBBM berlaku sesuai yang tertera dalam Keputusan Menteri, dan dapat dicabut apabila ternyata setelah penetapannya terdapat kejadian/peristiwa yang mengakibatkan tidak dapat dipenuhinya lagi indikator bebas dari korupsi dan/atau indikator kinerja pelayanan.

Penetapan predikat WBBM dan penyerahan piagam/piala/trophy, atau penghargaan lainnya, diharapkan dapat dilaksanakan pada Hari Anti Korupsi Sedunia yang jatuh pada tanggal 9 Desember setiap tahun, atau pada acara yang dikaitkan dengan Hari Anti Korupsi Sedunia.

TELAH DITELITI OLEH KASUBBAG PERUNDANG - UNDANGAN BAG. HUKUM SETDA KAB. HSS
TANGGAL 12-12-2012 PARAF

TELAH DIPERIKSA OLEH KEPALA BAG. HUKUM SETDA KAB. HSS
TANGGAL 12-12-2012 PARAF

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

MUHAMMAD SAFI'I

Lampiran II Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan
Nomor : 30 Th. 2012
Tanggal : 12 Desember 2012

Contoh
Laporan Kejadian

RAHASIA

LAPORAN KEJADIAN

IDENTITAS YANG MELAPORKAN :
Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :
Unit Kerja :

IDENTITAS YANG MELAPORKAN :
Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :
Unit Kerja :

Nama, Alamat Saksi
1. .....
2. .....

Isi Laporan : .....
.....
.....
.....

Demikian laporan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

....., tanggal .....
Pelapor,

.....

Contoh
Laporan Pengaduan Atas Dugaan Pelanggaran Kode Etik PNS

Kepada
Yth. Bupati Hulu Sungai Selatan
Di Kandangan

RAHASIA

Dengan ini dilaporkan dengan hormat, bahwa berdasarkan laporan kejadian tanggal ..... yang diajukan oleh Sdr(i) ....., dengan ini saya laporkan telah ada dugaan terjadinya pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS yang dilakukan oleh :

Nama :

NIP :

Pangkat/Gol :

Jabatan :

Unit Kerja :

Pelanggaran kode etik pns yang diduga dilakukan adalah ..... yang melanggar ketentuan Pasal ..... Ayat ..... Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor ..... tanggal .....tentang Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Demikian disampaikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yang melaporkan *)

Nama .....
NIP .....

Tembusan Yth:
1. .....
2. .....

*) sebutkan pejabat yang menerima Laporan Pengaduan

Contoh
Surat Panggilan

RAHASIA

SURAT PANGGILAN I/II *)
NOMOR

1. Bersama ini diminta dengan hormat kehadiran Saudara :
   Nama :
   NIP :
   Pangkat/Gol :
   Jabatan :
   Unit Kerja :

   Untuk menghadap kepada :
   Nama :
   NIP :
   Pangkat/Gol :
   Jabatan :

   Pada
   Hari :
   Tanggal :
   Jam :
   Tempat :

   Untuk diperiksa/dimintai keterangan *) sehubungan dengan dugaan pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS berupa ..... **).

2. Demikian untuk dilaksanakan.

.....
Atasan langsung/ Ketua Dewan Kehormatan PNS *)

Nama .....
NIP .....

Tembusan Yth:
1. .....
2. .....

*) coret yang tidak perlu
**) tulislah pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS yang diduga dilakukan oleh PNS yang bersangkutan

Contoh
Berita Acara Pemeriksaan

RAHASIA

BERITA ACARA PEMERIKSAAN
NOMOR

Pada hari ini.....tanggal.....bulan.....tahun.....saya/Dewan Kehormatan PNS *) :

1. Nama :
   NIP :
   Pangkat/Gol :
   Jabatan :
   Kedudukan dalam Dewan Kehormatan PNS :
2. Nama :
   NIP :
   Pangkat/Gol :
   Jabatan :
   Kedudukan dalam Dewan Kehormatan PNS :
3. dst

Berdasarkan wewenang yang ada pada saya telah melakukan pemeriksaan terhadap :

Nama :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :
Unit Kerja :

Karena yang bersangkutan diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan Pasal ..... Angka ..... Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor ..... tanggal .....tentang Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

1. Pertanyaan : .....
   Jawaban : .....
2. Pertanyaan : .....
   Jawaban : .....
3. dst

Demikian berita acara ini pemeriksaan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

..... , ...

Yang diperiksa :

Nama :
NIP :
Tanda Tangan :

Dewan Kehormatan PNS :

1. Nama :
   NIP :
   Tanda Tangan :
2. Nama :
   NIP :
   Tanda Tangan :
3. dst

Contoh
Keputusan Dewan Kehormatan PNS

RAHASIA

KEPUTUSAN DEWAN KEHORMATAN PNS

NOMOR.....

TENTANG

HASIL SIDANG DEWAN KEHORMATAN PNS
ATAS DUGAAN PELANGGARAN KODE ETIK KEHORMATAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL
A.N. ..... NIP. .....

DEWAN KEHORMATAN PNS,

Menimbang :

a. bahwa berdasarkan laporan dugaan pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS yang dilakukan oleh Sdr/i ..... NIP....., sebagaimana surat.....nomor.....tanggal....., maka telah dilaksanakan Sidang Dewan Kehormatan PNS pada tanggal.....;

b. bahwa untuk menegakkan Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan.....(SKPD)....., perlu menjatuhkan sanksi moral terhadap pelanggaran Kode Etik PNS;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Keputusan Dewan Kehormatan PNS.

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1975 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3059);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 26 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2007 Nomor 25, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 110);
5. Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan nomor..... tahun 2012 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menyatakan bahwa pegawai negeri sipil dibawah ini :
Nama : .....
NIP : .....
Pangkat : .....
Jabatan : .....
Unit Kerja : .....

Terbukti / Tidak Terbukti melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan pasal ..... Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan nomor..... tahun 2012 Tentang Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

KEDUA : Memberikan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk menjatuhkan sanksi moral kepada Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam Diktum PERTAMA.

KETIGA : Terhadap Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam Diktum PERTAMA dapat diproses lebih lanjut untuk dikenai hukuman disiplin atau tindakan administratif lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

KEEMPAT : Keputusan Dewan Kehormatan PNS ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

KELIMA : Keputusan Dewan Kehormatan PNS ini disampaikan kepada pihak yang bersangkutan untuk ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di .....
pada tanggal .....

KETUA DEWAN KEHORMATAN
PNS

NAMA .....
NIP .....
Pangkat/Gol .....

Diterima tanggal .....

NAMA .....
NIP .....
Pangkat/Gol .....

Tembusan Yth. :
1. .....dst

RAHASIA
KEPUTUSAN DEWAN KEHORMATAN PNS

NOMOR.....

TENTANG

PENJATUHAN SANKSI MORAL
ATAS PELANGGARAN KODE ETIK KEHORMATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

A.N. ..... NIP. .....

DEWAN KEHORMATAN PNS,

Menimbang :

a. bahwa berdasarkan Keputusan Dewan Kehormatan PNS Nomor.....Tentang Hasil Sidang Dewan Kehormatan PNS Atas Dugaan Pelanggaran Kode Etik Kehormatan PNS Sdr/i ..... NIP....., perlu dilakukan penjatuhan sanksi moral;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Dewan Kehormatan PNS tentang Penjatuhan Sanksi Moral Atas Pelanggaran Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil A.N. ..... NIP.....;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1975 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3059);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 26 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2007 Nomor 25, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 110);
5. Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan nomor..... Tahun 2012 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Menjatuhkan sanksi moral kepada :

Nama : .....
NIP : .....
Pangkat : .....
Jabatan : .....
Unit Kerja : .....

Karena terbukti melakukan perbuatan yang melanggar ketentuan pasal ..... Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor..... Tahun 2012 Tentang Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

KEDUA : Sanksi moral sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA dinyatakan secara tertutup/ terbuka.

KETIGA : Keputusan Dewan Kehormatan PNS ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

KEEMPAT : Keputusan Dewan Kehormatan PNS ini disampaikan kepada pihak yang bersangkutan untuk ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di .....
pada tanggal .....

KETUA DEWAN KEHORMATAN
PNS

NAMA .....
NIP .....
Pangkat/Gol .....

Diterima tanggal .....

NAMA .....
NIP .....
Pangkat/Gol .....

Tembusan Yth. :
1. .....dst

RAHASIA
KEPUTUSAN .....

NOMOR.....

TENTANG

REHABILITASI NAMA BAIK
DARI DUGAAN PELANGGARAN KODE ETIK KEHORMATAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL
A.N. ..... NIP. .....

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan surat nomor.....tanggal..... tentang permohonan rehabilitasi nama baik dari dugaan pelanggaran Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil A.N..... NIP....., perlu menetapkan Keputusan.....;

Mengingat

1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1975 tentang Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1975 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3059);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 142, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4450);
4. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 26 Tahun 2007 tentang Kewenangan Pemerintahan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2007 Nomor 25, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 110);
5. Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan nomor..... tahun 2012 Tentang Kode Etik Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

Memperhatikan : Keputusan Dewan Kehormatan PNS Nomor.....tentang Hasil Sidang Dewan Kehormatan PNS Atas Dugaan Pelanggaran Kode Etik Pegawai Negeri Sipil A.N..... NIP.....;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan :

KESATU : Merehabilitasi nama baik Pegawai Negeri Sipil yang tersebut di bawah ini:

Nama : .....
NIP : .....
Pangkat : .....
Jabatan : .....
Unit Kerja : .....

dari dugaan pelanggaran ketentuan pasal ..... Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor..... Tahun ..... Tentang Kode Etik Kehormatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

KEDUA : Keputusan ..... ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di .....
pada tanggal .....

.....

NAMA .....
NIP .....
Pangkat/Gol .....

Diterima tanggal .....

NAMA .....
NIP .....
Pangkat/Gol .....

Tembusan Yth. :
1. .....dst

TELAH DITELITI OLEH KASUBBAG PERUNDANG - UNDANGAN BAG. HUKUM SETDA KAB. HSS
TANGGAL 12-12-2012 PARAF .....

TELAH DIPERIKSA OLEH KETUA BAG. HUKUM SETDA KAB. HSS
TANGGAL ..... PARAF .....

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

MUHAMMAD SAFI'I