HUKUM ONLINE .COM
www.hukumonline.com/pusatdata

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 11 TAHUN 2017
TENTANG
MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 17, Pasal 18 ayat (4), Pasal 19 ayat (4), Pasal 20 ayat (4), Pasal 57, Pasal 67, Pasal 68 ayat (7), Pasal 74, Pasal 78, Pasal 81, Pasal 85, Pasal 86 ayat (4), Pasal 89, Pasal 91 ayat (6), Pasal 92 ayat (4), dan Pasal 125 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN PEMERINTAH TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
3. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan

diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

4. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
5. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.
9. Jabatan Administrasi yang selanjutnya disingkat JA adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki JA pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki JF pada instansi pemerintah.
13. Kompetensi Teknis adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.
14. Kompetensi Manajerial adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi.
15. Kompetensi Sosial Kultural adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.
16. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
17. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
18. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
19. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
20. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.
21. Pemberhentian dari Jabatan adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki JA, JF, atau JPT.

22. Pemberhentian Sementara sebagai PNS adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS kehilangan statusnya sebagai PNS untuk sementara waktu.
23. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan dengan hormat dari PNS.
24. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
25. Pengisian JPT secara Terbuka yang selanjutnya disebut Seleksi Terbuka adalah proses pengisian JPT yang dilakukan melalui kompetisi secara terbuka.
26. Pendidikan dan Pelatihan Terintegrasi yang selanjutnya disebut Pelatihan Prajabatan adalah proses pelatihan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang bagi calon PNS pada masa percobaan.
27. Cuti PNS yang selanjutnya disebut dengan Cuti, adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
28. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
29. Sekolah Kader adalah sistem pengembangan kompetensi yang bertujuan untuk menyiapkan pejabat administrator melalui jalur percepatan peningkatan jabatan.
30. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang.
31. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang.
32. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 2

Manajemen PNS meliputi:

a. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
b. pengadaan;
c. pangkat dan Jabatan;
d. pengembangan karier;
e. pola karier;
f. promosi;
g. mutasi;
h. penilaian kinerja;
i. penggajian dan tunjangan;
j. penghargaan;
k. disiplin;

l. pemberhentian;

m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan

n. perlindungan.

Pasal 3

(1) Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan PNS berwenang menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS.

(2) Presiden dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS kepada:

a. menteri di kementerian;

b. pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian;

c. sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural;

d. gubernur di provinsi; dan

e. bupati/walikota di kabupaten/kota.

(3) Dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian bagi pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat fungsional keahlian utama.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a termasuk:

a. Jaksa Agung; dan

b. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b termasuk juga:

a. Kepala Badan Intelijen Negara; dan

b. Pejabat lain yang ditentukan oleh Presiden.

(6) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c termasuk juga Sekretaris Mahkamah Agung.

BAB II
PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 4

Penyusunan dan penetapan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS dilakukan sesuai dengan siklus anggaran.

Bagian Kedua

Penyusunan Kebutuhan

Pasal 5

(1) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja.

(2) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

(3) Penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah.

(4) Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) tahun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah.

(5) Dalam rangka penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga.

Pasal 6

(1) Analisis Jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) dilakukan oleh Instansi Pemerintah mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh Menteri.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman pelaksanaan analisis Jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 7

Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) meliputi kebutuhan jumlah dan jenis:

a. JA;

b. JF; dan

c. JPT.

Pasal 8

Rincian kebutuhan PNS setiap tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) disusun berdasarkan:

a. hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;

b. peta Jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang Jabatan; dan

c. memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

Pasal 9

(1) Hasil penyusunan kebutuhan PNS 5 (lima) tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN dengan melampirkan dokumen rencana strategis Instansi Pemerintah.

(2) Rincian penyusunan kebutuhan PNS setiap tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) untuk penetapan kebutuhan PNS tahun berikutnya disampaikan oleh PPK Instansi Pemerintah kepada Menteri dan Kepala BKN paling lambat akhir bulan Maret tahun sebelumnya.

(3) Dalam hal terjadi perubahan rencana anggaran tahun berikutnya yang mengakibatkan perubahan dalam perencanaan kebutuhan PNS, penyampaian rincian penyusunan kebutuhan PNS setiap tahun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) dilakukan paling lambat akhir bulan April tahun sebelumnya.

Pasal 10

(1) Penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik.

(2) Ketentuan mengenai tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan yang bersifat elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 11

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan PNS diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

Bagian Ketiga

Penetapan Kebutuhan

Pasal 12

(1) Kebutuhan PNS secara nasional ditetapkan oleh Menteri pada setiap tahun, setelah memperhatikan pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan dan pertimbangan teknis Kepala BKN.

(2) Pertimbangan teknis Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Menteri paling lambat akhir bulan Juli tahun sebelumnya.

(3) Berdasarkan pertimbangan teknis Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Menteri menyusun rencana pemenuhan kebutuhan PNS berdasarkan prioritas pembangunan nasional.

(4) Rencana pemenuhan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disampaikan oleh Menteri kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan untuk dimintakan pendapat paling lambat akhir bulan April untuk rencana pemenuhan kebutuhan PNS tahun berikutnya.

(5) Pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Menteri paling lambat akhir bulan Mei untuk rencana pemenuhan kebutuhan PNS tahun berikutnya.

(6) Penetapan kebutuhan PNS pada setiap Instansi Pemerintah setiap tahun ditetapkan oleh Menteri paling lambat akhir bulan Mei tahun berjalan.

(7) Penetapan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan usul dari:

a. PPK Instansi Pusat; dan

b. PPK Instansi Daerah yang dikoordinasikan oleh Gubernur.

Pasal 13

Dalam pemberian pertimbangan teknis Kepala BKN dan penetapan kebutuhan PNS oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (2) harus memperhatikan:

a. untuk Instansi Pusat:
   1. susunan organisasi dan tata kerja;
   2. jenis dan sifat urusan pemerintahan yang menjadi tanggungjawabnya;
   3. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia untuk setiap jenjang Jabatan;
   4. jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;
   5. rasio jumlah antara PNS yang menduduki Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan pelaksana, dan JF; dan
   6. rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

b. untuk Instansi Daerah provinsi:
   1. data kelembagaan;
   2. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia pada setiap jenjang Jabatan;
   3. jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;
   4. rasio antara jumlah PNS dengan jumlah kabupaten atau kota yang dikoordinasikan; dan
   5. rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

c. untuk Instansi Daerah kabupaten/kota:
   1. data kelembagaan;
   2. luas wilayah, kondisi geografis, dan potensi daerah untuk dikembangkan;
   3. jumlah dan komposisi PNS yang tersedia pada setiap jenjang Jabatan;
   4. jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;
   5. rasio antara jumlah PNS dengan jumlah penduduk; dan
   6. rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

Pasal 14

Dalam hal kebutuhan PNS yang telah ditetapkan pada Instansi Pemerintah tidak seluruhnya direalisasikan, Menteri dapat mempertimbangkan sebagai tambahan usulan kebutuhan PNS untuk tahun berikutnya.

BAB III
PENGADAAN

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 15

Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12.

Pasal 16

(1) Untuk menjamin kualitas PNS, pengadaan PNS dilakukan secara nasional.

(2) Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan:

a. Jabatan Administrasi, khusus pada Jabatan Pelaksana;

b. Jabatan Fungsional Keahlian, khusus pada JF ahli pertama dan JF ahli muda; dan

c. Jabatan Fungsional Keterampilan, khusus pada JF pemula dan terampil.

Pasal 17

(1) Dalam rangka menjamin obyektifitas pengadaan PNS secara nasional, Menteri membentuk panitia seleksi nasional pengadaan PNS.

(2) Panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Kepala BKN.

(3) Panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:

a. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara;

b. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemerintahan dalam negeri;

c. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan;

d. kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan;

e. BKN;

f. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan; dan/atau

g. kementerian atau lembaga terkait.

(4) Panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:

a. mendesain sistem seleksi pengadaan PNS;

b. menyusun soal seleksi kompetensi dasar;

c. mengkoordinasikan instansi pembina JF dalam penyusunan materi seleksi kompetensi bidang;

d. merekomendasikan kepada Menteri tentang ambang batas kelulusan seleksi kompetensi dasar untuk setiap Instansi Pemerintah;

e. melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersama-sama dengan Instansi Pemerintah;

f. mengolah hasil seleksi kompetensi dasar;

g. mengawasi pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;

h. menetapkan dan menyampaikan hasil seleksi kompetensi dasar dan mengintegrasikan hasil seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang; dan

i. mengevaluasi dan mengembangkan sistem pengadaan PNS.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan dan mekanisme kerja panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sampai dengan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 18

(1) Dalam rangka pelaksanaan pengadaan PNS di Instansi Pemerintah, PPK membentuk panitia seleksi instansi pengadaan PNS.

(2) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh PyB.

(3) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas unsur:

a. unit kerja yang membidangi kepegawaian;

b. unit kerja yang membidangi pengawasan;

c. unit kerja yang membidangi perencanaan;

d. unit kerja yang membidangi keuangan; dan/atau

e. unit kerja lain yang terkait.

(4) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:

a. menyusun jadwal pelaksanaan seleksi pengadaan PNS;

b. mengumumkan jenis Jabatan yang lowong, jumlah PNS yang dibutuhkan, dan persyaratan pelamaran;

c. melakukan seleksi administrasi terhadap berkas lamaran dan dokumen persyaratan lainnya sebagaimana tercantum dalam pengumuman;

d. menyiapkan sarana pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;

e. melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersama-sama dengan panitia seleksi nasional pengadaan PNS;

f. melaksanakan seleksi kompetensi bidang;

g. mengumumkan hasil seleksi administrasi, hasil seleksi kompetensi dasar, dan hasil seleksi kompetensi bidang; dan

h. mengusulkan hasil seleksi tes kompetensi bidang kepada panitia seleksi nasional.

Pasal 19

Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dilakukan melalui tahapan:

a. perencanaan;

b. pengumuman lowongan;

c. pelamaran;

d. seleksi;

e. pengumuman hasil seleksi;

f. pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS; dan

g. pengangkatan menjadi PNS.

Bagian Kedua

Perencanaan

Pasal 20

(1) Panitia seleksi nasional pengadaan PNS dan panitia seleksi instansi pengadaan PNS menyusun dan menetapkan perencanaan pengadaan PNS.

(2) Perencanaan pengadaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit meliputi:

a. jadwal pengadaan PNS; dan

b. prasarana dan sarana pengadaan PNS.

Bagian Ketiga

Pengumuman Lowongan

Pasal 21

(1) Panitia seleksi nasional pengadaan PNS mengumumkan lowongan Jabatan PNS secara terbuka kepada masyarakat.

(2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat:

a. nama Jabatan;

b. jumlah lowongan Jabatan;

c. kualifikasi pendidikan; dan

d. Instansi Pemerintah yang membutuhkan Jabatan PNS.

Pasal 22

(1) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS mengumumkan lowongan Jabatan PNS secara terbuka kepada masyarakat berdasarkan pengumuman lowongan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21.

(2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender.

(3) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1), paling sedikit memuat:

a. nama Jabatan;

b. jumlah lowongan Jabatan;

c. unit kerja penempatan;

d. kualifikasi pendidikan;

e. alamat dan tempat lamaran ditujukan;

f. jadwal tahapan seleksi; dan

g. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

Bagian Keempat

Pelamaran

Pasal 23

(1) Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;

b. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;

c. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;

d. tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;

e. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;

f. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;

g. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar;

h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Instansi Pemerintah; dan

i. persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh PPK.

(2) Batas usia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dikecualikan bagi Jabatan tertentu, yaitu paling tinggi 40 (empat puluh) tahun.

(3) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Presiden.

Pasal 24

(1) Setiap pelamar wajib memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamaran yang tercantum dalam pengumuman.

(2) Setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi pengadaan PNS dari Instansi Pemerintah yang akan dilamar.

Pasal 25

Penyampaian semua persyaratan pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 diterima paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi.

Bagian Kelima

Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi

Pasal 26

(1) Seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 huruf d terdiri atas 3 (tiga) tahap:

a. seleksi administrasi;

b. seleksi kompetensi dasar; dan

c. seleksi kompetensi bidang.

(2) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.

(3) Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS.

(4) Standar kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meliputi karakteristik pribadi, intelegensia umum, dan wawasan kebangsaan.

(5) Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan.

Pasal 27

(1) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima.

(2) Panitia seleksi instansi pengadaan PNS wajib mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka.

(3) Dalam hal dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.

Pasal 28

(1) Pelamar yang lulus seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 mengikuti seleksi kompetensi dasar.

(2) Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS bersama panitia seleksi nasional pengadaan PNS.

(3) Pelamar dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar apabila memenuhi nilai ambang batas minimal kelulusan yang ditentukan dan berdasarkan peringkat nilai.

Pasal 29

(1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 mengikuti seleksi kompetensi bidang.

(2) Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS.

(3) Jumlah peserta yang mengikuti seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditentukan paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan masing-masing Jabatan berdasarkan peringkat

nilai seleksi kompetensi dasar.

Pasal 30

Dalam hal diperlukan, panitia seleksi instansi pengadaan PNS dapat melakukan uji persyaratan fisik, psikologis, dan/atau kesehatan jiwa dalam pelaksanaan seleksi kompetensi bidang sesuai dengan persyaratan Jabatan pada Instansi Pemerintah.

Pasal 31

(1) Hasil seleksi kompetensi bidang disampaikan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS kepada panitia seleksi nasional pengadaan PNS.

(2) Panitia seleksi nasional pengadaan PNS menetapkan hasil akhir seleksi berdasarkan integrasi dari hasil seleksi kompetensi dasar dan hasil seleksi kompetensi bidang.

Pasal 32

PPK mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan PNS secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil akhir seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 31.

Bagian Keenam

Pengangkatan Calon PNS dan Masa Percobaan Calon PNS

Pasal 33

Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 diangkat dan ditetapkan sebagai calon PNS oleh PPK setelah mendapat persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai dari Kepala BKN.

Pasal 34

(1) Calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun.

(2) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan masa prajabatan.

(3) Masa prajabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan.

(4) Proses pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

(5) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) hanya dapat diikuti 1 (satu) kali.

(6) Pembinaan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh Kepala LAN.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diatur dengan Peraturan Kepala LAN.

Pasal 35

Calon PNS yang mengundurkan diri pada saat menjalani masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 dikenakan sanksi tidak boleh mengikuti seleksi pengadaan PNS untuk jangka waktu tertentu.

Bagian Ketujuh

Pengangkatan Menjadi PNS

Pasal 36

(1) Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:
   a. lulus pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34; dan
   b. sehat jasmani dan rohani.

(2) Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi PNS oleh PPK ke dalam Jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 37

(1) Calon PNS yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) diberhentikan sebagai calon PNS.

(2) Selain pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), calon PNS diberhentikan apabila:
   a. mengundurkan diri atas permintaan sendiri;
   b. meninggal dunia;
   c. terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat;
   d. memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar;
   e. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
   f. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
   g. tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi PNS.

Pasal 38

Dalam hal calon PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 tewas, diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedelapan

Sumpah/Janji

Pasal 39

(1) Setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah/janji.

(2) Pengucapan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada saat pelantikan oleh PPK.

(3) Sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 40

Sumpah/janji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 berbunyi sebagai berikut:

“Demi Allah, saya bersumpah:

bahwa saya, untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, negara, dan pemerintah;

bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;

bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat pegawai negeri sipil, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang, atau golongan;

bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan;

bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara”.

Pasal 41

(1) Dalam hal calon PNS berkeberatan untuk mengucapkan sumpah karena keyakinannya tentang agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa, PNS yang bersangkutan mengucapkan janji.

(2) Dalam hal calon PNS mengucapkan janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka frasa “Demi Allah, saya bersumpah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 diganti dengan kalimat: “Demi Tuhan Yang Maha Esa, saya menyatakan dan berjanji dengan sungguh-sungguh”.

(3) Bagi calon PNS yang beragama Kristen, pada akhir sumpah/janji ditambahkan frasa yang berbunyi: “Kiranya Tuhan menolong Saya”.

(4) Bagi calon PNS yang beragama Hindu, frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40, diganti dengan frasa “Om Atah Paramawisesa”.

(5) Bagi calon PNS yang beragama Budha, frasa “Demi Allah“ sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40, diganti dengan frasa “Demi Sang Hyang Adi Budha”.

(6) Bagi calon PNS yang beragama Khonghucu, frasa “Demi Allah“ sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40, diganti dengan frasa “Kehadirat Tian di tempat yang Maha tinggi dengan bimbingan rohani Nabi Kong Zi, Dipermuliakanlah”.

(7) Bagi calon PNS yang berkepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa selain beragama Islam, Kristen, Hindu, Budha, dan Khonghucu, frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 diganti dengan kalimat lain yang sesuai dengan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 42

(1) Sumpah/janji diambil oleh PPK di lingkungannya masing-masing.

(2) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menunjuk pejabat lain di lingkungannya untuk mengambil sumpah/janji.

Pasal 43

(1) Pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 dilakukan dalam upacara khidmat.

(2) Calon PNS yang mengangkat sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didampingi oleh seorang rohaniwan.

(3) Pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disaksikan oleh 2 (dua) orang PNS yang Jabatannya paling rendah sama dengan Jabatan calon PNS yang mengangkat sumpah/janji.

(4) Pejabat yang mengambil sumpah/janji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 mengucapkan sumpah/janji kalimat demi kalimat dan diikuti oleh calon PNS yang mengangkat sumpah/janji.

(5) Pada saat pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (4), semua orang yang hadir dalam upacara diwajibkan berdiri.

(6) Calon PNS yang telah mengucapkan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan menjadi PNS.

Pasal 44

(1) Pejabat yang mengambil sumpah/janji membuat berita acara tentang pengambilan sumpah/janji.

(2) Berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji, PNS yang mengangkat sumpah/janji, dan saksi.

(3) Berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat rangkap 3 (tiga), yaitu:

a. 1 (satu) rangkap untuk PNS yang mengangkat sumpah/janji;

b. 1 (satu) rangkap untuk arsip Instansi Pemerintah PNS yang bersangkutan; dan

c. 1 (satu) rangkap untuk arsip BKN.

Pasal 45

Ketentuan lebih lanjut mengenai petunjuk teknis pengadaan PNS diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

BAB IV

PANGKAT DAN JABATAN

Bagian Kesatu

Pangkat dan Jabatan

Pasal 46

(1) Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan,

tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.

(2) Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai gaji, tunjangan dan fasilitas bagi PNS.

Pasal 47

Jabatan PNS terdiri atas:

a. JA;

b. JF; dan

c. JPT.

Pasal 48

(1) Nomenklatur Jabatan dan pangkat JPT utama dan JPT madya ditetapkan oleh Presiden atas usul Instansi Pemerintah terkait setelah mendapat pertimbangan Menteri.

(2) Nomenklatur Jabatan dan pangkat JPT pratama, JA, dan JF untuk masing-masing satuan organisasi Instansi Pemerintah ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah setelah mendapat persetujuan Menteri.

Pasal 49

(1) Pengisian Jabatan pelaksana, JF keahlian jenjang ahli pertama, JF keterampilan jenjang pemula, dan JF keterampilan jenjang terampil dapat dilakukan melalui pengadaan PNS.

(2) Pengisian Jabatan administrator, Jabatan pengawas, JF keahlian jenjang ahli utama, JF keahlian jenjang ahli madya, JF keahlian jenjang ahli muda, JF keterampilan jenjang penyelia, JF keterampilan jenjang mahir, dan/atau JPT dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi dari PNS yang tersedia, baik yang berasal dari internal Instansi Pemerintah maupun PNS yang berasal dari Instansi Pemerintah lain.

Bagian Kedua

Jabatan Administrasi

Paragraf 1

Jenjang, Tanggung Jawab, dan Akuntabilitas

Pasal 50

Jenjang JA dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:

a. Jabatan administrator;

b. Jabatan pengawas; dan

c. Jabatan pelaksana.

Pasal 51

(1) Pejabat administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf a bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

(2) Pejabat pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf b bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

(3) Pejabat pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 huruf c bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Pasal 52

(1) Setiap pejabat administrasi harus menjamin akuntabilitas Jabatan.

(2) Akuntabilitas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi terlaksananya:

a. seluruh kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan, bagi Jabatan administrator;

b. pengendalian seluruh kegiatan pelaksanaan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai standar operasional prosedur, bagi Jabatan pengawas; dan

c. kegiatan sesuai dengan standar operasional prosedur, bagi Jabatan pelaksana.

Pasal 53

Pejabat administrasi dilarang rangkap Jabatan dengan JF.

Paragraf 2

Persyaratan dan Pengangkatan

Pasal 54

(1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan administrator sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;

c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

d. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;

e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan

g. sehat jasmani dan rohani.

(2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

(3) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pengawas sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;

c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

d. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;

e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan

g. sehat jasmani dan rohani.

(4) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan pelaksana sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;

c. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi;

d. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

e. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan

f. sehat jasmani dan rohani.

(5) Bagi PNS yang berasal dari daerah tertinggal, perbatasan, dan/atau terpencil yang akan diangkat dalam Jabatan administrator pada Instansi Pemerintah di daerah tertinggal, perbatasan, dan/atau terpencil, dikecualikan dari persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b.

(6) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (5) wajib memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan paling lama 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam Jabatan.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai sekolah kader sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Presiden.

Pasal 55

(1) Kompetensi Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf f, ayat (3) huruf f, dan ayat (4) huruf e meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

(2) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.

(3) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

(4) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat maj emuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan

kebangsaan.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penyusunan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 3

Tata Cara Pengangkatan dalam Jabatan Administrasi

Pasal 56

(1) Setiap PNS yang memenuhi syarat Jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam JA yang lowong.

(2) PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam JA kepada PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.

(3) Pertimbangan tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat Jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

(4) PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam JA.

(5) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat memberikan kuasa kepada pejabat di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan dalam JA.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian kuasa pengangkatan dalam JA sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 4

Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrasi

Pasal 57

Setiap PNS yang diangkat menjadi pejabat administrator dan pejabat pengawas wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji Jabatan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 58

Sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 berbunyi sebagai berikut:

"Demi Allah, saya bersumpah:

bahwa saya, akan setia dan taat kepada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta akan menjalankan segala peraturan perundang-undangan dengan selurus-lurusnya, demi dharma bakti saya kepada bangsa dan negara;

bahwa saya dalam menjalankan tugas Jabatan, akan menjunjung etika Jabatan, bekerja dengan sebaik-baiknya, dan dengan penuh rasa tanggung jawab;

bahwa saya, akan menjaga integritas, tidak menyalahgunakan kewenangan, serta menghindarkan diri dari perbuatan tercela.

Pasal 59

(1) Dalam hal PNS berkeberatan untuk mengucapkan sumpah karena keyakinan tentang agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa, PNS yang bersangkutan mengucapkan janji Jabatan.

(2) Dalam hal seorang PNS mengucapkan janji Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka kalimat "Demi Allah, saya bersumpah" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 diganti dengan kalimat: "Demi Tuhan Yang Maha Esa, saya menyatakan dan berjanji dengan sungguh-sungguh".

(3) Bagi PNS yang beragama Kristen, pada akhir sumpah/janji Jabatan ditambahkan kalimat yang berbunyi: "Kiranya Tuhan menolong saya".

(4) Bagi PNS yang beragama Hindu, maka frasa "Demi Allah" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 diganti dengan "Om Atah Paramawisesa".

(5) Bagi PNS yang beragama Budha, maka frasa "Demi Allah" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 diganti dengan "Demi Sang Hyang Adi Budha".

(6) Bagi PNS yang beragama Khonghucu maka frasa "Demi Allah" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 diganti dengan "Kehadirat Tian di tempat yang Maha tinggi dengan bimbingan rohani Nabi Kong Zi, Dipermuliakanlah".

(7) Bagi PNS yang berkepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa selain beragama Islam, Kristen, Hindu, Budha, dan Khonghucu maka frasa "Demi Allah" sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 diganti dengan kalimat lain yang sesuai dengan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 60

(1) Sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 diambil oleh PPK di lingkungannya masing-masing.

(2) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menunjuk pejabat lain di lingkungannya untuk mengambil sumpah/janji Jabatan.

Pasal 61

(1) Pengambilan sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 dilakukan dalam suatu upacara khidmat.

(2) PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didampingi oleh seorang rohaniwan dan 2 (dua) orang saksi.

(3) Saksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan PNS yang Jabatannya paling rendah sama dengan Jabatan PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan.

(4) Pejabat yang mengambil sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 mengucapkan setiap kata dalam kalimat sumpah/janji Jabatan yang diikuti oleh PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan.

Pasal 62

Pengambilan sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji Jabatan, PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan, dan saksi.

Pasal 63

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji Jabatan administrator dan Jabatan pengawas diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

Paragraf 5

Pemberhentian dari Jabatan Administrasi

Pasal 64

(1) PNS diberhentikan dari JA apabila:

a. mengundurkan diri dari Jabatan;

b. diberhentikan sementara sebagai PNS;

c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;

d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;

e. ditugaskan secara penuh di luar JA; atau

f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

(2) Dalam keadaan tertentu, permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun.

(3) Selain alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat administrator dapat juga diberhentikan apabila tidak melaksanakan kewajiban untuk memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (6).

(4) PNS yang diberhentikan dari JA karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan JA yang terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

Paragraf 6

Tata Cara Pemberhentian dari Jabatan Administrasi

Pasal 65

(1) Pemberhentian dari JA diusulkan oleh PyB kepada PPK.

(2) PPK menetapkan keputusan pemberhentian dalam JA.

Pasal 66

(1) PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 ayat (2) dapat memberikan kuasa kepada pejabat di lingkungannya untuk menetapkan pemberhentian dalam JA.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian kuasa dalam pemberhentian dari JA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Ketiga

Jabatan Fungsional

Paragraf 1

Kedudukan, Tanggung Jawab, Tugas, Kategori, Jenjang, Kriteria, dan Akuntabilitas Jabatan Fungsional

Pasal 67

Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas JF.

Pasal 68

JF memiliki tugas memberikan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

Pasal 69

(1) Kategori JF terdiri atas:
   a. JF keahlian; dan
   b. JF keterampilan.

(2) Jenjang JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, terdiri atas:
   a. ahli utama;
   b. ahli madya;
   c. ahli muda; dan
   d. ahli pertama.

(3) Jenjang JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, terdiri atas:
   a. penyelia;
   b. mahir;
   c. terampil; dan
   d. pemula.

(4) Jenjang JF ahli utama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tertinggi.

(5) Jenjang JF ahli madya sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tinggi.

(6) Jenjang JF ahli muda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat lanjutan.

(7) Jenjang JF ahli pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d, melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat dasar.

(8) Jenjang JF penyelia sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, melaksanakan tugas dan fungsi koordinasi dalam JF keterampilan.

(9) Jenjang JF mahir sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b, melaksanakan tugas dan fungsi utama dalam JF keterampilan.

(10) Jenjang JF terampil sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c, melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat lanjutan dalam JF keterampilan.

(11) Jenjang JF pemula sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf d, melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat dasar dalam JF keterampilan.

Pasal 70

JF ditetapkan dengan kriteria sebagai berikut:

a. fungsi dan tugasnya berkaitan dengan pelaksanaan fungsi dan tugas Instansi Pemerintah;

b. mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu yang dibuktikan dengan sertifikasi dan/atau penilaian tertentu;

c. dapat disusun dalam suatu jenjang Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan dan kompetensi;

d. pelaksanaan tugas yang bersifat mandiri dalam menjalankan tugas profesinya; dan

e. kegiatannya dapat diukur dengan satuan nilai atau akumulasi nilai butir-butir kegiatan dalam bentuk angka kredit.

Pasal 71

(1) Setiap pejabat fungsional harus menjamin akuntabilitas Jabatan.

(2) Akuntabilitas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi terlaksananya:

a. pelayanan fungsional berdasarkan keahlian tertentu yang dimiliki dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara berkesinambungan bagi JF keahlian; dan

b. pelayanan fungsional berdasarkan keterampilan tertentu yang dimiliki dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara berkesinambungan bagi JF keterampilan.

Paragraf 2

Klasifikasi Jabatan Fungsional

Pasal 72

(1) JF dikelompokkan dalam klasifikasi Jabatan berdasarkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai klasifikasi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 3

Penetapan Jabatan Fungsional

Pasal 73

(1) Penetapan JF dilakukan oleh Menteri berdasarkan usulan dari pimpinan Instansi Pemerintah dengan mengacu pada klasifikasi dan kriteria JF.

(2) Dalam hal diperlukan, Menteri dapat menetapkan JF tanpa usulan dari pimpinan Instansi Pemerintah.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengusulan dan penetapan JF diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 4

Pengangkatan dan Persyaratan Jabatan Fungsional

Pasal 74

(1) Pengangkatan PNS ke dalam JF keahlian dan JF keterampilan dilakukan melalui pengangkatan:

a. pertama;

b. perpindahan dari Jabatan lain; atau

c. penyesuaian.

(2) Selain pengangkatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengangkatan ke dalam JF tertentu dapat dilakukan melalui pengangkatan PPPK.

(3) Jenis JF tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Presiden.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengangkatan JF melalui pengangkatan PPPK diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 75

(1) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf a harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

c. sehat jasmani dan rohani;

d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;

e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;

f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan

g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

(2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi

lowongan kebutuhan JF yang telah ditetapkan melalui pengadaan PNS.

Pasal 76

(1) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui perpindahan dari Jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf b harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

c. sehat jasmani dan rohani;

d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;

e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;

f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;

g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

h. berusia paling tinggi:

1. 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda;

2. 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya; dan

3. 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan

i. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

(2) Pengangkatan JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki.

Pasal 77

(1) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf c harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

c. sehat jasmani dan rohani;

d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV;

e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;

f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

(2) Pengangkatan dalam JF keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan apabila PNS yang bersangkutan pada saat penetapan JF oleh Menteri memiliki pengalaman dan masih menjalankan tugas di bidang JF yang akan diduduki berdasarkan keputusan PyB.

(3) Penyesuaian dilaksanakan 1 (satu) kali untuk paling lama 2 (dua) tahun sejak penetapan JF dengan mempertimbangkan kebutuhan Jabatan.

Pasal 78

(1) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf a harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

c. sehat jasmani dan rohani;

d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;

e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;

f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan

g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

(2) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan JF yang telah ditetapkan melalui pengadaan PNS.

Pasal 79

(1) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui perpindahan dari Jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf b harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

c. sehat jasmani dan rohani;

d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;

e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;

f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;

g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;

h. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan

i. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

(2) Pengangkatan JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki.

Pasal 80

(1) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui penyesuaian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf

c harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. berstatus PNS;

b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

c. sehat jasmani dan rohani;

d. berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara;

e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang JF yang akan diduduki paling singkat 2 (dua) tahun;

f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

(2) Pengangkatan dalam JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan apabila PNS yang pada saat penetapan JF oleh Menteri memiliki pengalaman dan masih menjalankan tugas di bidang JF yang akan diduduki berdasarkan keputusan PyB.

(3) Penyesuaian dilaksanakan 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal penetapan JF dengan mempertimbangkan kebutuhan Jabatan.

Pasal 81

(1) Pengangkatan dalam JF keahlian dan JF keterampilan melalui promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 huruf d harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;

b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

c. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.

(2) Pengangkatan JF keahlian dan JF keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk JF yang akan diduduki.

Paragraf 5

Tata Cara Pengangkatan Pertama dalam Jabatan Fungsional

Pasal 82

(1) PyB mengusulkan pengangkatan pertama PNS dalam JF kepada PPK untuk:

a. JF ahli pertama;

b. JF ahli muda;

c. JF pemula; dan

d. JF terampil.

(2) Pengangkatan pertama dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 6

Tata Cara Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui Perpindahan Jabatan

Pasal 83

(1) Pengangkatan dalam JF melalui perpindahan Jabatan diusulkan oleh:
   a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang akan menduduki JF ahli utama; atau
   b. PyB kepada PPK bagi PNS yang akan menduduki JF selain JF ahli utama sebagaimana dimaksud dalam huruf a.

(2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Presiden.

(3) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 7

Tata Cara Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui Penyesuaian

Pasal 84

(1) Pengangkatan PNS yang akan menduduki JF melalui penyesuaian diusulkan oleh PyB kepada PPK.

(2) Pengangkatan PNS dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 8

Tata Cara Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui Promosi

Pasal 85

(1) Pengangkatan dalam JF melalui promosi diusulkan oleh:
   a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang akan menduduki JF ahli utama; atau
   b. PyB kepada PPK bagi PNS yang akan menduduki JF selain JF ahli utama sebagaimana dimaksud dalam huruf a.

(2) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Presiden.

(3) Pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh PPK.

Paragraf 9

Pendelegasian Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional

Pasal 86

(1) PPK dapat memberikan kuasa kepada pejabat yang ditunjuk di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan dalam JF selain JF ahli madya.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian kuasa pengangkatan dalam JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 10

Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji

Pasal 87

Setiap PNS yang diangkat menjadi pejabat fungsional wajib dilantik dan diambil sumpah/janji menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 88

Sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 berbunyi sebagai berikut:

"Demi Allah, saya bersumpah:

bahwa saya, akan setia dan taat kepada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta akan menjalankan segala peraturan perundang-undangan dengan selurus-lurusnya, demi dharma bakti saya kepada bangsa dan negara;

bahwa saya dalam menjalankan tugas Jabatan, akan menjunjung etika Jabatan, bekerja dengan sebaik-baiknya, dan dengan penuh rasa tanggung jawab;

bahwa saya, akan menjaga integritas, tidak menyalahgunakan kewenangan, serta menghindarkan diri dari perbuatan tercela.

Pasal 89

(1) Dalam hal PNS berkeberatan untuk mengucapkan sumpah karena keyakinan tentang agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa, PNS yang bersangkutan mengucapkan janji Jabatan.

(2) Dalam hal seorang PNS mengucapkan janji Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka kalimat “Demi Allah, saya bersumpah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 diganti dengan kalimat: “Demi Tuhan Yang Maha Esa, saya menyatakan dan berjanji dengan sungguh-sungguh”.

(3) Bagi PNS yang beragama Kristen, pada akhir sumpah/janji Jabatan ditambahkan kalimat: “Kiranya Tuhan menolong saya”.

(4) Bagi PNS yang beragama Hindu, maka frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 diganti dengan “Om Atah Paramawisesa”.

(5) Bagi PNS yang beragama Budha, maka frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 diganti dengan “Demi Sang Hyang Adi Budha”.

(6) Bagi PNS yang beragama Khonghucu maka frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 diganti dengan “Kehadirat Tian di tempat yang Maha tinggi dengan bimbingan rohani Nabi Kong Zi, Dipermuliakanlah”.

(7) Bagi PNS yang berkepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa selain beragama Islam, Kristen, Hindu, Budha, dan Khonghucu maka frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 diganti dengan kalimat lain yang sesuai dengan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 90

(1) Sumpah/janji Jabatan diambil oleh PPK di lingkungannya masing-masing.

(2) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menunjuk pejabat lain di lingkungannya untuk mengambil sumpah/janji Jabatan.

Pasal 91

(1) Pengambilan sumpah/janji Jabatan dilakukan dalam suatu upacara khidmat.

(2) PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan didampingi oleh seorang rohaniwan.

(3) Pengambilan sumpah/janji Jabatan disaksikan oleh dua orang PNS yang Jabatannya serendah rendahnya sama dengan Jabatan PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan.

(4) Pejabat yang mengambil sumpah/janji Jabatan, mengucapkan susunan kata-kata sumpah/janji Jabatan kalimat demi kalimat dan diikuti oleh PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan.

Pasal 92

(1) Pejabat yang mengambil sumpah/janji Jabatan membuat berita acara tentang pengambilan sumpah/ janji Jabatan tersebut.

(2) Berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji Jabatan, PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan, dan saksi.

(3) Berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat rangkap 3 (tiga), yaitu satu rangkap untuk PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan, satu rangkap untuk Instansi Pemerintah yang bersangkutan, dan satu rangkap untuk BKN.

Pasal 93

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji JF diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

Paragraf 11

Pemberhentian dari Jabatan Fungsional

Pasal 94

(1) PNS diberhentikan dari JF apabila:

a. mengundurkan diri dari Jabatan;

b. diberhentikan sementara sebagai PNS;

c. menjalani cuti di luar tanggungan negara;

d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;

e. ditugaskan secara penuh di luar JF; atau

f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

(2) PNS yang diberhentikan dari JF karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan jenjang JF terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

Paragraf 12

Tata Cara Pemberhentian dari Jabatan Fungsional

Pasal 95

(1) Pemberhentian dari JF diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JF selain JF ahli utama sebagaimana dimaksud dalam huruf a.

(2) Pemberhentian dari JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Presiden.

(3) Pemberhentian dari JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh PPK.

Pasal 96

PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 ayat (3) dapat memberikan kuasa kepada pejabat yang ditunjuk di lingkungannya untuk menetapkan pemberhentian dari JF selain JF ahli madya.

Pasal 97

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian dari JF diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 13

Rangkap Jabatan

Pasal 98

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, pejabat fungsional dilarang rangkap Jabatan dengan JA atau JPT, kecuali untuk JA atau JPT yang kompetensi dan bidang tugas Jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas JF.

Paragraf 14

Instansi Pembina

Pasal 99

(1) Instansi pembina JF merupakan kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, atau kesekretariatan lembaga negara yang sesuai kekhususan tugas dan fungsinya ditetapkan menjadi instansi pembina suatu JF.

(2) Instansi pembina berperan sebagai pengelola JF yang menjadi tanggung jawabnya untuk menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas Jabatan.

(3) Dalam melaksanakan peran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), instansi pembina memiliki tugas

sebagai berikut:

a. menyusun pedoman formasi JF;

b. menyusun standar kompetensi JF;

c. menyusun petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis JF;

d. menyusun standar kualitas hasil kerja dan pedoman penilaian kualitas hasil kerja pejabat fungsional;

e. menyusun pedoman penulisan karya tulis/karya ilmiah yang bersifat inovatif di bidang tugas JF;

f. menyusun kurikulum pelatihan JF;

g. menyelenggarakan pelatihan JF;

h. membina penyelenggaraan pelatihan fungsional pada lembaga pelatihan;

i. menyelenggarakan uji kompetensi JF;

j. menganalisis kebutuhan pelatihan fungsional di bidang tugas JF;

k. melakukan sosialisasi petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis JF;

l. mengembangkan sistem informasi JF;

m. memfasilitasi pelaksanaan tugas pokok JF;

n. memfasilitasi pembentukan organisasi profesi JF;

o. memfasilitasi penyusunan dan penetapan kode etik profesi dan kode perilaku JF;

p. melakukan akreditasi pelatihan fungsional dengan mengacu kepada ketentuan yang telah ditetapkan oleh LAN;

q. melakukan pemantauan dan evaluasi penerapan JF di seluruh Instansi Pemerintah yang menggunakan Jabatan tersebut; dan

r. melakukan koordinasi dengan instansi pengguna dalam rangka pembinaan karier pejabat fungsional.

(4) Uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf i dapat dilakukan oleh Instansi Pemerintah pengguna JF setelah mendapat akreditasi dari instansi pembina.

(5) Instansi pembina dalam melaksanakan tugas pengelolaan wajib menyampaikan secara berkala setiap tahun hasil pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, huruf e, huruf i, huruf k, huruf l, huruf m, huruf n, huruf o, huruf q, dan huruf r, pengelolaan JF yang dibinanya sesuai dengan perkembangan pelaksanaan JF kepada Menteri dengan tembusan Kepala BKN.

(6) Instansi pembina menyampaikan secara berkala setiap tahun pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf f, huruf g, huruf h, huruf j, dan huruf p kepada Menteri dengan tembusan Kepala LAN.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan uji kompetensi JF sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf i diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 100

Pengawasan terhadap pelaksanaan tugas instansi pembina sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99 ayat (3) dilakukan oleh Menteri.

Paragraf 15

Organisasi Profesi

Pasal 101

(1) Setiap JF yang telah ditetapkan wajib memiliki 1 (satu) organisasi profesi JF dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal penetapan JF.

(2) Setiap pejabat fungsional wajib menjadi anggota organisasi profesi JF.

(3) Pembentukan organisasi profesi JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) difasilitasi instansi pembina.

(4) Organisasi profesi JF sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menyusun kode etik dan kode perilaku profesi.

(5) Organisasi profesi JF mempunyai tugas:

a. menyusun kode etik dan kode perilaku profesi;

b. memberikan advokasi; dan

c. memeriksa dan memberikan rekomendasi atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku profesi.

(6) Kode etik dan kode perilaku profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) huruf a ditetapkan oleh organisasi profesi JF setelah mendapat persetujuan dari pimpinan instansi pembina.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat dan tata cara pembentukan organisasi profesi JF dan hubungan kerja instansi pembina dengan organisasi profesi JF diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Keempat

Jabatan Pimpinan Tinggi

Paragraf 1

Jenjang, Fungsi, dan Akuntabilitas Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 102

Jenjang JPT terdiri atas:

a. JPT utama;

b. JPT madya; dan

c. JPT pratama.

Pasal 103

JPT berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah.

Pasal 104

(1) Setiap pejabat pimpinan tinggi harus menjamin akuntabilitas Jabatan.

(2) Akuntabilitas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. JPT utama:

1. tersusunnya kebijakan yang mendukung pelaksanaan pembangunan;
2. peningkatan kapabilitas organisasi;
3. terwujudnya sinergi antar instansi dalam mencapai tujuan pembangunan; dan
4. terselesaikannya masalah yang memiliki kompleksitas dan risiko tinggi yang berdampak politis.

b. JPT madya:

1. terwujudnya perumusan kebijakan yang memberikan solusi;
2. terlaksananya pendayagunaan sumber daya untuk menjamin produktivitas unit kerja;
3. terlaksananya penerapan kebijakan dengan risiko yang minimal;
4. tersusunnya program yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi;
5. terlaksananya penerapan program organisasi yang berkesinambungan; dan
6. terwujudnya sinergi antar pimpinan di dalam dan antar organisasi untuk mencapai tujuan pembangunan yang efektif dan efisien.

c. JPT pratama:

1. tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi;
2. tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi;
3. terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan
4. terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai outcome organisasi.

Paragraf 2

Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 105

(1) JPT utama, JPT madya, dan JPT pratama diisi dari kalangan PNS.

(2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai kesempatan yang sama untuk mengisi JPT yang lowong.

Pasal 106

(1) JPT utama dan JPT madya tertentu dapat diisi dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.

(2) JPT utama dan JPT madya tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan untuk JPT utama dan JPT madya di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, dan bidang lain yang ditetapkan Presiden.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai JPT utama dan JPT madya tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Presiden.

Pasal 107

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT dari kalangan PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 sebagai berikut:

a. JPT utama:
   1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
   2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
   3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun;
   4. sedang atau pernah menduduki JPT madya atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
   5. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
   6. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
   7. sehat jasmani dan rohani.

b. JPT madya:
   1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
   2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
   3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
   4. sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
   5. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
   6. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
   7. sehat jasmani dan rohani.

c. JPT pratama:
   1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
   2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
   3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
   4. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
   5. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
   6. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
   7. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 108

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT dari kalangan non-PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 ayat (1) sebagai berikut:

a. JPT utama:
   1. warga negara Indonesia;
   2. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
   3. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
   4. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 15 (lima belas) tahun;
   5. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
   6. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
   7. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
   8. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
   9. sehat jasmani dan rohani; dan
   10. tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Republik Indonesia atau pegawai swasta.

b. JPT madya:
   1. warga negara Indonesia;
   2. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
   3. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang dibutuhkan;
   4. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun;
   5. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
   6. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
   7. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
   8. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
   9. sehat jasmani dan rohani; dan
   10. tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia atau pegawai swasta.

Pasal 109

(1) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dan Pasal 108 diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis

(2) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dan Pasal 108 diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

(3) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dan Pasal 108 diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

(4) Standar Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) ditetapkan oleh Menteri berdasarkan usulan Instansi Pemerintah.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penyusunan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 3

Tata Cara Pengisian dan Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 110

(1) Pengisian JPT utama dan JPT madya di kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS sesuai dengan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 huruf a dan huruf b.

(2) Pengisian JPT utama dan JPT madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat nasional.

(3) Pengisian JPT pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS sesuai dengan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 huruf c.

(4) Pengisian JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Pasal 111

(1) Pengisian JPT utama dan JPT madya tertentu yang berasal dari kalangan non-PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 sesuai dengan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 huruf a dan huruf b.

(2) Pengisian JPT utama dan JPT madya tertentu yang berasal dari kalangan non-PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus terlebih dahulu mendapat persetujuan Presiden serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.

Pasal 112

(1) Pengisian JPT utama yang memperoleh hak-hak keuangan dan fasilitas lainnya setara menteri dilakukan melalui seleksi terbuka dan kompetitif sesuai sistem merit dan diangkat oleh Presiden.

(2) Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mengangkat JPT utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melalui penugasan atau penunjukan langsung.

Pasal 113

Pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110 dan Pasal 111 dilakukan melalui tahapan:

a. perencanaan;
b. pengumuman lowongan;
c. pelamaran;
d. seleksi;
e. pengumuman hasil seleksi; dan
f. penetapan dan pengangkatan.

Pasal 114

(1) Perencanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf a meliputi:
   a. penentuan JPT yang akan diisi;
   b. pembentukan panitia seleksi;
   c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
   d. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi; dan
   e. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT.

(2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b untuk JPT Utama dibentuk oleh Presiden.

(3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b untuk JPT Madya dan JPT Pratama dibentuk oleh PPK, kecuali JPT Madya tertentu dibentuk oleh Presiden.

(4) Dalam membentuk panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PPK berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

(5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas unsur:
   a. pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
   b. pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong; dan
   c. akademisi, pakar, atau profesional.

(6) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) harus memenuhi persyaratan:
   a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
   b. memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
   c. tidak menjadi anggota/pengurus partai politik; dan
   d. tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.

(7) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.

Pasal 115

Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 memiliki tugas:

a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;

b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;

c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;

d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;

e. mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;

f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan

g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

Pasal 116

(1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 115, panitia seleksi dibantu oleh sekretariat.

(2) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.

(3) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

Pasal 117

(1) Pengumuman lowongan pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf b wajib dilakukan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik.

(2) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.

(3) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan ketentuan sebagai berikut:

a. terbuka pada tingkat nasional kepada seluruh Instansi Pemerintah untuk JPT pada Instansi Pusat dan JPT madya pada Instansi Daerah provinsi;

b. terbuka pada tingkat nasional atau terbuka antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi untuk JPT pratama pada Instansi Daerah provinsi; atau

c. terbuka pada tingkat nasional atau terbuka antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi untuk JPT pratama pada Instansi Daerah kabupaten/kota.

(4) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit harus memuat:

a. nama JPT yang lowong;

b. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dan/atau Pasal 108;

c. kualifikasi dan standar kompetensi Jabatan yang lowong;

d. batas waktu penyampaian berkas pelamaran;

e. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi; dan

f. alamat dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi.

(5) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditandatangani oleh ketua panitia seleksi atau ketua sekretariat panitia seleksi atas nama ketua panitia seleksi.

Pasal 118

(1) Pelamaran pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf c disampaikan kepada panitia seleksi.

(2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh PPK instansinya.

Pasal 119

(1) Selain melalui pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 118, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 untuk diikutsertakan di dalam seleksi.

(2) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.

Pasal 120

(1) Seleksi pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf d dilakukan sesuai dengan perencanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (1) .

(2) Penyusunan tahapan seleksi dan penetapan jadwal seleksi dalam perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai kebutuhan organisasi.

(3) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 114 ayat (1) huruf d dilakukan mengacu kepada standar kompetensi Jabatan.

(4) Panitia seleksi wajib melakukan seleksi secara objektif dan transparan.

(5) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit terdiri atas:

a. seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas;

b. seleksi kompetensi;

c. wawancara akhir; dan

d. tes kesehatan dan tes kejiwaan.

(6) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b dilakukan oleh panitia seleksi.

(7) Panitia seleksi dapat dibantu oleh tim seleksi kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.

(8) Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 121

(1) Pengumuman hasil seleksi pengisian JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf e wajib dilakukan untuk setiap tahapan seleksi.

(2) Panitia seleksi wajib mengumumkan secara terbuka pada setiap tahapan seleksi:

a. nilai yang diperoleh peserta seleksi berdasarkan peringkat; dan

b. peserta seleksi yang berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.

(3) Pada tahapan akhir, panitia seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk setiap Jabatan yang lowong, sebagai calon pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, atau pejabat pimpinan tinggi pratama untuk disampaikan kepada PPK.

Pasal 122

Penetapan dan pengangkatan JPT sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf f dilakukan oleh Presiden atau PPK sesuai dengan kewenangan berdasarkan hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3).

Pasal 123

(1) Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3) di lingkungan Instansi Pusat kepada PPK melalui PyB.

(2) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3) dengan memperhatikan pertimbangan PyB untuk ditetapkan.

Pasal 124

(1) Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon pejabat pimpinan tinggi madya yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3) di lingkungan kementerian dan lembaga pemerintah nonkementerian kepada PPK, untuk disampaikan kepada Presiden.

(2) Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon pejabat pimpinan tinggi utama yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3) di lingkungan lembaga pemerintah nonkementerian kepada menteri yang mengkoordinasikan, untuk disampaikan kepada Presiden.

(3) Panitia Seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon pejabat pimpinan tinggi madya yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3) di lingkungan lembaga nonstruktural kepada Menteri, untuk disampaikan kepada Presiden.

(4) Presiden memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi dengan memperhatikan pertimbangan PPK, menteri yang mengkoordinasikan, atau Menteri.

Pasal 125

Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon pejabat pimpinan tinggi madya yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3) di lingkungan kesekretariatan lembaga negara kepada pimpinan lembaga negara untuk disampaikan kepada Presiden.

Pasal 126

(1) Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon pejabat pimpinan tinggi madya yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3) di lingkungan Instansi Daerah provinsi kepada PPK.

(2) PPK mengusulkan 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi madya di lingkungan Instansi Daerah provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri.

(3) Presiden memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi madya dengan memperhatikan pertimbangan PPK.

Pasal 127

(1) Panitia Seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 ayat (3) di lingkungan Instansi Daerah provinsi dan Instansi Daerah kabupaten/kota kepada PPK melalui PyB.

(2) PPK memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama pada Instansi Daerah provinsi dan Instansi Daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama dengan memperhatikan pertimbangan PyB.

(3) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat daerah kabupaten/kota sebelum ditetapkan oleh bupati/walikota dikoordinasikan dengan gubernur.

(4) Khusus untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang memimpin sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, sebelum ditetapkan oleh PPK dikonsultasikan dengan pimpinan dewan perwakilan rakyat daerah.

Pasal 128

(1) Dalam memilih calon pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 ayat (4) dan Pasal 126 ayat (3), Presiden dapat dibantu oleh tim.

(2) Pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Presiden dengan Keputusan Presiden.

Pasal 129

PPK dilarang mengisi Jabatan yang lowong dari calon pejabat pimpinan tinggi yang lulus seleksi pada JPT yang lain.

Paragraf 4

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi karena Penataan Organisasi

Pasal 130

(1) Dalam hal terjadi penataan organisasi Instansi Pemerintah yang mengakibatkan adanya pengurangan JPT, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi.

(2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pasal 131

(1) Pengisian JPT yang lowong melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada.

(2) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:

a. satu klasifikasi Jabatan;

b. memenuhi standar kompetensi Jabatan; dan

c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

(3) Kompetensi teknis dalam standar kompetensi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuktikan dengan:

a. sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau

b. lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis.

(4) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

(5) Dalam hal pelaksanaan pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

(6) Untuk kepentingan penyelenggaraan pemerintahan secara nasional, Presiden berwenang melakukan pengisian JPT melalui mutasi pada tingkat nasional.

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan mutasi pada tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dengan Peraturan Presiden.

Pasal 132

(1) Pengisian JPT melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi di antara pejabat pimpinan tinggi dalam satu instansi.

(2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:

a. sesuai standar kompetensi Jabatan; dan

b. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

(3) Pengisian JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 133

(1) JPT hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun.

(2) JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan PPK dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 134

(1) Ketentuan mengenai pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.

(2) Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kriteria:

a. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;

b. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;

c. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;

d. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;

e. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;

f. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;

g. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;

h. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan

i. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

(3) Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan secara berkala kepada Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan persetujuan baru.

Paragraf 5

Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 135

Setiap PNS atau non-PNS yang diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji Jabatan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 136

Sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 135 berbunyi sebagai berikut:

"Demi Allah, saya bersumpah:

bahwa saya, akan setia dan taat kepada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta akan menjalankan segala peraturan perundang-undangan dengan selurus-lurusnya, demi dharma bakti saya kepada bangsa dan negara;

bahwa saya, dalam menjalankan tugas Jabatan, akan menjunjung etika Jabatan, bekerja dengan sebaik-baiknya, dan dengan penuh rasa tanggung jawab;

bahwa saya, akan menjaga integritas, tidak menyalahgunakan kewenangan, serta menghindarkan diri dari perbuatan tercela.

Pasal 137

(1) Dalam hal PNS atau non-PNS berkeberatan untuk mengucapkan sumpah karena keyakinan tentang agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa, PNS yang bersangkutan mengucapkan janji Jabatan.

(2) Dalam hal seorang PNS atau non-PNS mengucapkan janji Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

maka kalimat “Demi Allah, saya bersumpah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 diganti dengan kalimat: “Demi Tuhan Yang Maha Esa, saya menyatakan dan berjanji dengan sungguh-sungguh”.

(3) Bagi PNS atau non-PNS yang beragama Kristen, pada akhir sumpah/janji Jabatan ditambahkan kalimat: “Kiranya Tuhan menolong saya”.

(4) Bagi PNS atau non-PNS yang beragama Hindu, maka frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 diganti dengan “Om Atah Paramawisesa”.

(5) Bagi PNS atau non-PNS yang beragama Budha, maka frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 diganti dengan “Demi Sang Hyang Adi Budha”.

(6) Bagi PNS atau non-PNS yang beragama Khonghucu maka frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 diganti dengan “Kehadirat Tian di tempat yang Maha tinggi dengan bimbingan rohani Nabi Kong Zi, Dipermuliakanlah”.

(7) Bagi PNS atau non-PNS yang berkepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa selain beragama Islam, Kristen, Hindu, Budha, dan Khonghucu maka frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 136 diganti dengan kalimat lain yang sesuai dengan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 138

(1) Pelantikan dan sumpah/janji Jabatan pejabat pimpinan tinggi diambil oleh Presiden.

(2) Presiden sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menunjuk:

a. PPK untuk pejabat pimpinan tinggi pratama di lingkungan Instansi Pusat dan Instansi Daerah;

b. PPK untuk pejabat pimpinan tinggi madya di lingkungan kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, dan Instansi Daerah provinsi;

c. menteri yang mengkoordinasikan untuk pejabat pimpinan tinggi utama di lingkungan lembaga pemerintah nonkementerian;

d. pejabat lain untuk pejabat pimpinan tinggi madya di lingkungan kesekretariatan lembaga negara; atau

e. Menteri atau pejabat lain untuk pejabat pimpinan tinggi madya di lingkungan lembaga nonstruktural, untuk mengambil sumpah/janji Jabatan.

(3) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat menunjuk pejabat lain di lingkungannya untuk mengambil sumpah/janji Jabatan.

Pasal 139

(1) Pengambilan sumpah/janji Jabatan dilakukan dalam suatu upacara khidmat.

(2) PNS dan/atau non-PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan didampingi oleh seorang rohaniwan dan 2 (dua) orang saksi.

(3) Saksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan PNS yang Jabatannya paling rendah sama dengan Jabatan PNS dan/atau non-PNS yang mengangkat sumpah/janji Jabatan.

(4) Pejabat yang mengambil sumpah/janji Jabatan mengucapkan setiap kata dalam kalimat sumpah/janji Jabatan yang diikuti oleh pejabat yang mengangkat sumpah/janji Jabatan.

Pasal 140

Pengambilan sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 139 dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji Jabatan, pejabat yang mengangkat sumpah/janji Jabatan, dan saksi.

Pasal 141

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji Jabatan pejabat pimpinan tinggi diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

Paragraf 6

Target Kinerja dan Uji Kompetensi Pejabat Pimpinan Tinggi

Pasal 142

(1) Pejabat pimpinan tinggi harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai perjanjian kinerja yang sudah disepakati dengan pejabat atasannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pejabat pimpinan tinggi yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu Jabatan, diberikan kesempatan selama 6 (enam) bulan untuk memperbaiki kinerjanya.

(3) Dalam hal pejabat pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menunjukan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali.

(4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), pejabat pimpinan tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada Jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada Jabatan yang lebih rendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 143

Dalam hal pejabat pimpinan tinggi yang berasal dari non-PNS tidak memenuhi target kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 142 ayat (2), yang bersangkutan diberhentikan dari JPT.

Paragraf 7

Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 144

PNS diberhentikan dari JPT apabila:

a. mengundurkan diri dari Jabatan;

b. diberhentikan sebagai PNS;

c. diberhentikan sementara sebagai PNS;

d. menjalani cuti di luar tanggungan negara;

e. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;

f. ditugaskan secara penuh di luar JPT;

g. terjadi penataan organisasi; atau

h. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

Paragraf 8

Tata Cara Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 145

(1) Pemberhentian dari JPT diusulkan oleh:

a. menteri yang mengkoordinasikan kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama;

b. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT madya;

c. pejabat lain kepada Presiden bagi pejabat pimpinan tinggi madya di lingkungan kesekretariatan lembaga negara;

d. Menteri kepada Presiden bagi pejabat pimpinan tinggi madya di lingkungan lembaga nonstruktural; dan

e. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama.

(2) Pemberhentian dari JPT utama dan JPT madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d ditetapkan oleh Presiden.

(3) Pemberhentian dari JPT pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e ditetapkan oleh PPK.

Pasal 146

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian dari JPT diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Kelima

Jabatan ASN Tertentu yang dapat Diisi oleh Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pasal 147

Jabatan ASN tertentu di lingkungan Instansi Pusat tertentu dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 148

(1) Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(2) Jabatan ASN tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada di instansi pusat dan sesuai dengan Undang-Undang tentang Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 149

Nama Jabatan, kompetensi Jabatan, dan persyaratan Jabatan ASN pada Instansi Pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 147, dan Pasal 148 ditetapkan oleh PPK dengan persetujuan Menteri.

Pasal 150

Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menduduki jabatan ASN pada Instansi Pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 tidak dapat beralih status menjadi PNS.

Pasal 151

(1) Pangkat prajurit Tentara Nasional Indonesia untuk menduduki jabatan ASN pada Instansi Pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ditetapkan oleh Panglima Tentara Nasional Indonesia dengan persetujuan Menteri.

(2) Pangkat anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk menduduki jabatan ASN pada Instansi Pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 ditetapkan oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan persetujuan Menteri.

Pasal 152

Pengisian Jabatan ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 harus memenuhi persyaratan kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak Jabatan, kesehatan, integritas, dan persyaratan Jabatan lain berdasarkan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 153

PPK Instansi Pusat yang membutuhkan prajurit Tentara Nasional Indonesia atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk menduduki Jabatan tertentu pada Instansi Pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 mengajukan permohonan secara tertulis kepada Panglima Tentara Nasional Indonesia atau Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan tembusan kepada Menteri dan Kepala BKN.

Pasal 154

(1) Apabila permohonan PPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 153 disetujui, Panglima Tentara Nasional Indonesia atau Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia mengajukan 3 (tiga) orang calon disertai dengan dokumen paling sedikit:

a. daftar riwayat hidup;

b. salinan/fotokopi surat keputusan pangkat terakhir yang telah dilegalisir;

c. salinan/fotokopi surat keputusan pengangkatan dalam Jabatan terakhir yang telah dilegalisir; dan

d. surat keterangan kesehatan dari dokter pemerintah.

(2) Dalam hal Jabatan yang akan diisi adalah JA atau JF selain JF ahli utama, PPK memilih dan menetapkan 1 (satu) orang calon untuk menduduki Jabatan tertentu pada instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148.

(3) Dalam hal Jabatan yang akan diisi adalah JPT, calon sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib

mengikuti Seleksi Terbuka sebagaimana diatur dalam tata cara pengisian dan pengangkatan JPT pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah ini, kecuali penugasan atau penunjukkan oleh Presiden bagi JPT utama atau JPT madya.

Pasal 155

(1) Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang sedang menduduki Jabatan ASN pada Instansi Pusat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 diberhentikan dari Jabatan ASN apabila:

a. mencapai Batas Usia Pensiun prajurit Tentara Nasional Indonesia atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia; atau

b. ditarik kembali karena kepentingan organisasi atau alasan tertentu oleh Panglima Tentara Nasional Indonesia atau Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(2) Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang diberhentikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dikembalikan ke Markas Besar Tentara Nasional Indonesia atau Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 156

Batas Usia Pensiun bagi prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menduduki Jabatan ASN pada Instansi Pusat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pasal 157

(1) Prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dapat mengisi JPT pada Instansi Pemerintah selain Instansi Pusat tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 setelah mengundurkan diri dari dinas aktif apabila dibutuhkan dan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan melalui proses secara terbuka dan kompetitif.

(2) Pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Proses seleksi dan persyaratan JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pengisian JPT.

Pasal 158

Nama Jabatan, kompetensi Jabatan, dan persyaratan Jabatan ASN pada Instansi Pusat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 149 harus sudah ditetapkan oleh PPK paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

Pasal 159

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia setelah mengundurkan diri dari dinas aktif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 157 sebagai berikut:

a. JPT utama:
   1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
   2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
   3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun;
   4. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
   5. usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun; dan
   6. sehat jasmani dan rohani.

b. JPT madya:
   1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
   2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
   3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
   4. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
   5. usia paling tinggi 55 (lima puluh lima) tahun; dan
   6. sehat jasmani dan rohani.

c. JPT pratama:
   1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
   2. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
   3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 5 (lima) tahun;
   4. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
   5. usia paling tinggi 53 (lima puluh tiga) tahun; dan
   6. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 160

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan persyaratan prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang akan mengisi JPT tertentu pada instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 148 dan Pasal 149 diatur oleh Panglima Tentara Nasional Indonesia dan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Bagian Keenam

Jabatan Tertentu di Lingkungan Tentara Nasional Indonesia/ Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dapat Diduduki Pegawai Negeri Sipil

Pasal 161

(1) PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(2) PNS yang diangkat dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pangkat atau jabatan disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(3) Penyesuaian pangkat dan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Panglima Tentara Nasional Indonesia atau Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

BAB V

PENGEMBANGAN KARIER, PENGEMBANGAN KOMPETENSI, DAN SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 162

Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.

Pasal 163

Penyelenggaraan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 bertujuan untuk:

a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;

b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;

c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan

d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Pasal 164

Sasaran penyelenggaraan manajemen karier PNS yaitu:

a. tersedianya pola karier nasional dan panduan penyusunan pola karier Instansi Pemerintah; dan

b. meningkatkan kinerja Instansi Pemerintah.

Pasal 165

(1) Manajemen karier PNS dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.

(2) Manajemen karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan pada tingkat:

a. instansi; dan

b. nasional.

(3) Penyelenggaraan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

(4) Dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Instansi Pemerintah harus menyusun:

a. standar kompetensi Jabatan; dan

b. profil PNS.

(5) Standar kompetensi Jabatan dan profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disusun pada tingkat instansi dan nasional.

Pasal 166

(1) Standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 165 ayat (4) huruf a berisi paling sedikit informasi tentang:

a. nama Jabatan;

b. uraian Jabatan;

c. kode Jabatan;

d. pangkat yang sesuai;

e. Kompetensi Teknis;

f. Kompetensi Manajerial;

g. Kompetensi Sosial Kultural; dan

h. ukuran kinerja Jabatan.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penyusunan standar Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 167

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 165 ayat (4) huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

a. data personal;

b. kualifikasi;

c. rekam jejak Jabatan;

d. kompetensi;

e. riwayat pengembangan kompetensi;

f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan

g. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 168

Data personal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 huruf a berisi informasi mengenai data diri PNS, paling sedikit meliputi:

a. nama;

b. nomor induk pegawai;

c. tempat tanggal lahir;

d. status perkawinan;

e. agama; dan

f. alamat.

Pasal 169

Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 huruf b merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.

Pasal 170

Rekam jejak Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 huruf c merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah diduduki PNS.

Pasal 171

(1) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 huruf d merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

(2) Dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi PNS dalam profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap PNS harus dinilai melalui uji kompetensi.

(3) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen.

(4) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

(5) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara berkala.

Pasal 172

(1) Riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 huruf e merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS.

(2) Riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang.

Pasal 173

Riwayat hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 huruf f merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Pasal 174

Informasi kepegawaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 huruf g merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima.

Pasal 175

(1) Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 167 dikelola dan dimutakhirkan oleh PyB sesuai dengan perkembangan atau perubahan informasi kepegawaian PNS yang bersangkutan dalam sistem informasi kepegawaian masing-masing Instansi Pemerintah.

(2) Profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi ASN secara nasional yang dikelola oleh BKN.

Bagian Kedua

Pengembangan Karier

Paragraf 1

Umum

Pasal 176

(1) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

(2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Pasal 177

(1) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 dilakukan oleh PPK melalui manajemen pengembangan karier dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan pola karier PNS.

(2) Manajemen pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan di tingkat:

a. instansi; dan

b. nasional.

(3) Manajemen pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilakukan melalui:

a. mutasi; dan/atau

b. promosi.

Pasal 178

Selain mutasi dan/atau promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177 ayat (3), pengembangan karier dapat dilakukan melalui penugasan khusus.

Pasal 179

(1) Dalam menyelenggarakan manajemen pengembangan karier PNS tingkat instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177 ayat (2) huruf a, PPK wajib:

a. menetapkan rencana pengembangan karier;

b. melaksanakan pengembangan karier; dan

c. melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap pengembangan karier.

(2) Dalam menyelenggarakan manajemen pengembangan karier PNS tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177 ayat (2) huruf b, BKN wajib mengumumkan informasi lowongan Jabatan di seluruh Instansi Pemerintah melalui Sistem Informasi ASN.

(3) Berdasarkan informasi lowongan Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), setiap PPK menominasikan PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi di lingkungannya untuk mengisi lowongan dimaksud sesuai kebutuhan instansi.

Paragraf 2

Rencana Pengembangan Karier

Pasal 180

(1) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 179 ayat (1) huruf a disusun di tingkat:

a. instansi; dan

b. nasional.

(2) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi rencana:

a. PNS yang akan dikembangkan kariernya;

b. penempatan PNS sesuai dengan pola karier;

c. bentuk pengembangan karier;

d. waktu pelaksanaan; dan

e. prosedur dan mekanisme pengisian Jabatan.

(3) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun.

(4) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dirinci setiap tahun.

Pasal 181

(1) Rencana pengembangan karier di tingkat Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 180 ayat (1) huruf a disusun oleh PyB.

(2) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

(3) Dalam menyusun perencanaan pengembangan karier, PyB memetakan JPT, JA, dan JF yang akan diisi dan merencanakan penempatan PNS dalam Jabatan tersebut sesuai dengan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi.

(4) Pengisian dan penempatan PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi dari lingkungan internal Instansi Pemerintah.

(5) Pengisian dan penempatan PNS dalam JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi secara terbuka.

(6) Dalam hal PNS dari lingkungan internal Instansi Pemerintah tidak dapat memenuhi persyaratan untuk mengisi JA dan JF yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), mutasi dan/atau promosi diisi dari lingkungan eksternal Instansi Pemerintah.

(7) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Kepala BKN untuk dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN.

Pasal 182

(1) Rencana pengembangan karier di tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 180 ayat (1) huruf b disusun oleh Kepala BKN.

(2) Rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

(3) Dalam menyusun perencanaan pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BKN memetakan JA, JF, dan JPT yang akan diisi.

(4) Pengisian dan penempatan PNS dalam JPT sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui seleksi terbuka.

(5) Pengisian dan penempatan PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi.

(6) Rencana pengembangan karier nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimasukkan dalam Sistem Informasi ASN untuk dipublikasikan.

(7) Publikasi rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (5) meliputi informasi:

a. Jabatan yang lowong; dan

b. Jabatan yang akan lowong.

Paragraf 3

Pelaksanaan Pengembangan Karier

Pasal 183

(1) Pelaksanaan pengembangan karier tingkat instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177 ayat (2) huruf a dilakukan oleh PyB dan ditetapkan oleh PPK.

(2) Pelaksanaan pengembangan karir tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177 ayat (2) huruf b dilakukan sesuai dengan rencana pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 180, Pasal 181, dan Pasal 182.

Pasal 184

(1) Pengembangan karier di tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 177 ayat (2) huruf b didasarkan pada Jabatan yang lowong yang telah diumumkan oleh BKN melalui Sistem Informasi ASN.

(2) Jabatan yang lowong sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diisi dari internal dan/atau eksternal Instansi Pemerintah.

(3) Dalam hal terdapat Jabatan yang lowong pada suatu Instansi Pemerintah PPK dapat meminta atau mengusulkan dari atau kepada PPK instansi lain apabila terdapat PNS yang memenuhi syarat.

Paragraf 4

Pemantauan dan Evaluasi Pengembangan Karier

Pasal 185

(1) Pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan pengembangan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 183 dan Pasal 184 dilakukan untuk menjamin ketepatan pengisian dan penempatan PNS dalam Jabatan di tingkat instansi dan tingkat nasional.

(2) Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap:

a. perencanaan pengembangan karier;

b. proses pelaksanaan pengembangan karier; dan

c. hasil pengembangan karier.

(3) Hasil pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar penyempurnaan atau perbaikan pengembangan karier pada Instansi Pemerintah.

Pasal 186

(1) Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier di tingkat instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 185 ayat (1) dilakukan oleh PyB.

(2) Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier di tingkat instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap tahun, dan digunakan untuk penyempurnaan perencanaan tahun berikutnya.

(3) Hasil pemantauan dan evaluasi pengembangan karier di tingkat instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN.

Pasal 187

(1) Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier tingkat nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 185 dilakukan oleh BKN.

(2) Pemantauan dan evaluasi pengembangan karier di tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setiap tahun dan digunakan untuk penyempurnaan perencanaan tahun berikutnya.

(3) Hasil pemantauan dan evaluasi pengembangan karier di tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN.

Paragraf 5

Pola Karier

Pasal 188

(1) Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan, perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional.

(2) Pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.

(3) Pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

a. pola karier instansi; dan

b. pola karier nasional.

(4) Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

(5) Pola karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh PPK.

(6) Pola karier nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b disusun dan ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 189

(1) PPK dalam menetapkan pola karier instansi harus memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.

(2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

(3) Pola karier PNS dapat berbentuk:

a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok JA, JF, atau JPT;

b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok JA, JF, atau JPT; dan

c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok JA, JF, atau JPT.

Paragraf 6

Mutasi

Pasal 190

(1) Instansi Pemerintah menyusun perencanaan mutasi PNS di lingkungannya.

(2) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

(3) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5

(lima) tahun.

(4) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

(5) Mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

(6) Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

Pasal 191

Mutasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat atau dalam 1 (satu) Instansi Daerah dilakukan oleh PPK, setelah memperoleh pertimbangan tim penilai kinerja PNS.

Pasal 192

(1) Mutasi PNS antar-kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN.

(2) Pertimbangan Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usul dari PPK instansi penerima dan persetujuan PPK instansi asal dengan menyebutkan Jabatan yang akan diduduki.

(3) Berdasarkan pertimbangan Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan keputusan mutasi.

(4) Berdasarkan penetapan gubernur sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PPK instansi penerima menetapkan pengangkatan PNS dalam Jabatan.

Pasal 193

(1) Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN.

(2) Pertimbangan Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usul dari PPK instansi penerima dan persetujuan PPK instansi asal dengan menyebutkan Jabatan yang akan diduduki.

(3) Berdasarkan pertimbangan Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (2), menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri menetapkan keputusan mutasi.

(4) Berdasarkan penetapan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (3), PPK instansi penerima menetapkan pengangkatan PNS dalam Jabatan.

Pasal 194

(1) Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh Kepala BKN.

(2) Penetapan Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usul dari PPK instansi penerima dan persetujuan PPK instansi asal dengan menyebutkan Jabatan yang akan diduduki.

(3) Berdasarkan penetapan Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK instansi penerima menetapkan pengangkatan PNS dalam Jabatan.

Pasal 195

(1) Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh Kepala BKN.

(2) Penetapan Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usul dari PPK instansi penerima dan persetujuan PPK instansi asal dengan menyebutkan Jabatan yang akan diduduki.

(3) Berdasarkan penetapan Kepala BKN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK instansi penerima menetapkan pengangkatan PNS dalam Jabatan.

Pasal 196

(1) Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah.

(2) Biaya mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada instansi penerima.

Pasal 197

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 190 sampai dengan Pasal 196 diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

Paragraf 7

Promosi

Pasal 198

(1) Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.

(2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar JA dan JF keterampilan, JF ahli pertama, dan JF ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

(3) Dalam hal instansi belum memiliki kelompok rencana suksesi, promosi dalam JA dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh PPK.

(4) PNS yang menduduki Jabatan administrator dan JF ahli madya dapat dipromosikan ke dalam JPT pratama sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

(5) PNS yang menduduki JF ahli utama dapat dipromosikan ke dalam JPT madya sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 199

(1) PPK menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui Sistem Informasi ASN.

(2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:

a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;

b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan

c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

(3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh unit kerja yang menangani bidang kepegawaian.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai kelompok rencana suksesi diatur dengan Peraturan Menteri.

Pasal 200

(1) Promosi PNS dalam JA dan JF sebagaimana dimaksud dalam Pasal 198 ayat (2) dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.

(2) Promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.

Paragraf 8

Tim Penilai Kinerja PNS

Pasal 201

(1) Tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah dibentuk oleh PyB.

(2) Tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

a. PyB;

b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;

c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan

d. pejabat pimpinan tinggi terkait.

(3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 9

Penugasan Khusus

Pasal 202

(1) Penugasan khusus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 178 merupakan penugasan PNS untuk melaksanakan tugas Jabatan secara khusus di luar Instansi Pemerintah dalam jangka waktu tertentu.

(2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan khusus diatur dengan Peraturan Menteri.

Bagian Ketiga

Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1

Umum

Pasal 203

(1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 162 merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.

(2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:

a. instansi; dan

b. nasional.

(3) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.

(4) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

(5) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPK wajib:

a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;

b. melaksanakan pengembangan kompetensi; dan

c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Pasal 204

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 203 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan.

Paragraf 2

Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Pasal 205

(1) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 203 ayat (5) huruf a, terdiri atas:

a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan

b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

(2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:

a. instansi; dan

b. nasional.

(3) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan Instansi Pemerintah.

Pasal 206

(1) Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 205 ayat (1), dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.

(2) Analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.

(3) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 207

(1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 205 ayat (2) huruf a dilakukan oleh PyB.

(2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh PPK.

(3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. jenis kompetensi yang perlu dikembangkan;

b. target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya;

c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;

d. penyelenggara pengembangan kompetensi;

e. jadwal atau waktu pelaksanaan;

f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan

g. anggaran yang dibutuhkan.

(4) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimasukkan ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi LAN.

Pasal 208

(1) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 205 ayat (2) huruf b dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan serta pembangunan.

(2) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi di tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompentesi Sosial Kultural.

(3) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas kompetensi teknis dan kompetensi fungsional.

(4) Penyusunan rencana pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan

oleh LAN.

(5) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi teknis dilakukan oleh instansi teknis.

(6) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi fungsional dilakukan oleh instansi pembina JF.

Pasal 209

(1) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 205 disampaikan kepada LAN sebagai bahan untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi nasional.

(2) Rencana pengembangan kompetensi nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri dan dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Paragraf 3

Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pasal 210

(1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 203 ayat (5) huruf b harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 207 ayat (2).

(2) Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:

a. pendidikan; dan/atau

b. pelatihan.

Pasal 211

(1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 210 ayat (2) huruf a dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.

(3) Pemberian tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian tugas belajar diatur dengan Peraturan Presiden.

Pasal 212

(1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 210 ayat (2) huruf b dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.

(2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

(3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling kurang melalui e-learning, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan

pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.

(4) Pengembangan kompetensi melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Pasal 213

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara:

a. mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan;

b. bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau

c. bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Pasal 214

(1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan.

(2) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

(3) Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara berjenjang.

(4) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.

(5) Pelatihan teknis diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.

(6) Akreditasi pelatihan teknis dilaksanakan oleh masing-masing instansi teknis dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.

Pasal 215

(1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi fungsional dilakukan melalui jalur pelatihan.

(2) Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

(3) Pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang JF masing-masing.

(4) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh instansi pembina JF.

(5) Pelatihan fungsional diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.

(6) Akreditasi pelatihan fungsional dilaksanakan oleh masing-masing instansi pembina JF dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh LAN.

Pasal 216

(1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan melalui jalur pelatihan.

(2) Pelatihan sosial kultural dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan

pengembangan karier.

(3) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan.

(4) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh LAN.

(5) Pelatihan Kompetensi Sosial Kultural diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.

(6) Akreditasi pelatihan sosial kultural dilaksanakan oleh LAN.

Pasal 217

(1) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Manajerial dilakukan melalui jalur pelatihan.

(2) Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Manajerial melalui jalur pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pelatihan struktural.

(3) Pelatihan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:

a. kepemimpinan madya;

b. kepemimpinan pratama;

c. kepemimpinan administrator; dan

d. kepemimpinan pengawas.

(4) Pelatihan struktural kepemimpinan madya diselenggarakan oleh LAN.

(5) Pelatihan struktural kepemimpinan pratama, kepemimpinan administrator, dan kepemimpinan pengawas diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi.

(6) Akreditasi pelatihan struktural kepemimpinan dilaksanakan oleh LAN.

Pasal 218

(1) Dalam rangka menyamakan persepsi terhadap tujuan dan sasaran pembangunan nasional dilaksanakan pelatihan di tingkat nasional yang diikuti oleh pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama, yang dilaksanakan oleh LAN.

(2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diikuti juga oleh pejabat negara dan direksi dan komisaris badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah.

(3) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan melalui kerja sama dengan instansi lain.

Pasal 219

LAN bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

Pasal 220

Pelaksanaan pengembangan kompetensi diinformasikan melalui sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Paragraf 4

Evaluasi Pengembangan Kompetensi

Pasal 221

(1) Evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

(2) Evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh LAN.

(3) Hasil evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural disampaikan kepada Menteri.

Pasal 222

(1) Evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi teknis PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

(2) Evaluasi pengembangan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh instansi teknis masing-masing.

(3) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis disampaikan kepada Menteri melalui LAN.

Pasal 223

(1) Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi fungsional PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

(2) Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh instansi pembina JF.

(3) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi fungsional disampaikan kepada Menteri melalui LAN.

Pasal 224

Hasil evaluasi pengembangan kompetensi nasional dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Pasal 225

Ketentuan lebih lanjut mengenai teknis perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan kompetensi diatur dengan Peraturan Kepala LAN.

Bagian Keempat

Sistem Informasi Manajemen Karier

Paragraf 1

Sistem Informasi Manajemen Karier Instansi Pemerintah

Pasal 226

(1) Setiap Instansi Pemerintah wajib memiliki sistem informasi manajemen karier instansi.

(2) Sistem informasi manajemen karier instansi berisi informasi mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen karier.

(3) Sistem informasi manajemen karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

(4) PPK wajib memutakhirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier instansi.

(5) PPK memasukkan data dan informasi manajemen karier di lingkungannya ke dalam Sistem Informasi ASN paling lambat akhir bulan Maret tahun berjalan untuk pelaksanaan tahun berikutnya.

Paragraf 2

Sistem Informasi Manajemen Karier Nasional

Pasal 227

(1) Sistem informasi manajemen karier secara nasional dikelola oleh BKN berdasarkan informasi dan data penyelenggaraan manajemen karier oleh setiap instansi.

(2) BKN wajib melakukan verifikasi terhadap informasi dan data penyelenggaraan manajemen karier paling lambat 1 (satu) bulan setelah penyampaian informasi oleh instansi.

BAB VI

PENILAIAN KINERJA DAN DISIPLIN

Pasal 228

(1) Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.

(2) Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

(3) Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

(4) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh atasan langsung dari PNS atau pejabat yang ditentukan oleh PyB.

Pasal 229

(1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.

(2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.

(3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

(4) Hukuman disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang menghukum.

Pasal 230

Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja PNS dan disiplin PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 228 dan Pasal 229, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB VII
PENGHARGAAN

Pasal 231

PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Pasal 232

Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 231, dapat berupa pemberian:

a. tanda kehormatan;

b. kenaikan pangkat istimewa;

c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau

d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

Pasal 233

Pemberian penghargaan berupa tanda kehormatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 huruf a, diberikan kepada PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 234

Pemberian penghargaan berupa kenaikan pangkat istimewa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 huruf b, diberikan kepada PNS berdasarkan pada penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas Jabatan.

Pasal 235

Penghargaan berupa kesempatan tambahan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 huruf c, diberikan kepada PNS yang mempunyai nilai kinerja yang sangat baik, memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi dan merupakan tambahan atas pengembangan kompetensi sebagaimana diatur dalam Pasal 203.

Pasal 236

Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 huruf b dan huruf c diberikan oleh PyB setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS atas usul pimpinan unit kerja.

Pasal 237

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 232 huruf d diatur dengan Peraturan Presiden.

BAB VIII
PEMBERHENTIAN

Bagian Kesatu
Dasar Pemberhentian

Paragraf 1
Pemberhentian atas Permintaan Sendiri

Pasal 238

(1) PNS yang mengajukan permintaan berhenti, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

(2) Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila PNS yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas.

(3) Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditolak apabila:

a. sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan;

b. terikat kewajiban bekerja pada Instansi Pemerintah berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan;

c. dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang memeriksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS;

d. sedang mengajukan upaya banding administratif karena dijatuhi hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;

e. sedang menjalani hukuman disiplin; dan/atau

f. alasan lain menurut pertimbangan PPK.

Paragraf 2
Pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun

Pasal 239

(1) PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

(2) Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan;

b. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan

c. 65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.

Pasal 240

Batas Usia Pensiun bagi PNS yang menduduki JF yang ditentukan dalam Undang-Undang, berlaku ketentuan sesuai dengan Batas Usia Pensiun yang ditetapkan dalam Undang-Undang yang bersangkutan.

Paragraf 3

Pemberhentian karena Perampingan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah

Pasal 241

(1) Dalam hal terjadi perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan kelebihan PNS maka PNS tersebut terlebih dahulu disalurkan pada Instansi Pemerintah lain.

(2) Dalam hal terdapat PNS yang bersangkutan tidak dapat disalurkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pada saat terjadi perampingan organisasi sudah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja 10 (sepuluh) tahun, diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Apabila PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1):

a. tidak dapat disalurkan pada instansi lain;

b. belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun; dan

c. masa kerja kurang dari 10 (sepuluh) tahun,

diberikan uang tunggu paling lama 5 (lima) tahun.

(4) Apabila sampai dengan 5 (lima) tahun PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak dapat disalurkan maka PNS tersebut diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal pada saat berakhirnya pemberian uang tunggu PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum berusia 50 (lima puluh) tahun, jaminan pensiun bagi PNS mulai diberikan pada saat mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

(6) Ketentuan mengenai kriteria dan penetapan kelebihan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

Paragraf 4

Pemberhentian karena tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani

Pasal 242

(1) PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani diberhentikan dengan hormat apabila:

a. tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan karena kesehatannya;

b. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri atau lingkungan kerjanya; atau

c. tidak mampu bekerja kembali setelah berakhirnya cuti sakit.

(2) Ketentuan mengenai tidak cakap jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan.

(3) Tim penguji kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

(4) Tim penguji kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) beranggotakan dokter pemerintah.

(5) PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 5

Pemberhentian Karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang

Pasal 243

(1) PNS yang meninggal dunia atau tewas diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) PNS dinyatakan meninggal dunia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila:

a. meninggalnya tidak dalam dan karena menjalankan tugas;

b. meninggalnya sedang menjalani masa uang tunggu; atau

c. meninggalnya pada waktu menjalani cuti di luar tanggungan negara.

(3) PNS dinyatakan tewas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila meninggal:

a. dalam dan karena menjalankan tugas dan kewaj ibannya;

b. dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinas, sehingga kematian itu disamakan dengan keadaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a;

c. langsung diakibatkan oleh luka atau cacat rohani atau jasmani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya atau keadaan lain yang ada hubungannya dengan kedinasan; dan/atau

d. karena perbuatan anasir yang tidak bertanggung jawab atau sebagai akibat tindakan anasir itu.

(4) Apabila PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) telah berkeluarga, kepada janda/duda atau anaknya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Apabila PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak berkeluarga, kepada orang tuanya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 244

(1) Seorang PNS dinyatakan hilang di luar kemampuan dan kemauan PNS yang bersangkutan apabila:

a. tidak diketahui keberadaannya; dan

b. tidak diketahui masih hidup atau telah meninggal dunia.

(2) PNS yang hilang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dianggap telah meninggal dunia dan dapat diberhentikan dengan hormat sebagai PNS pada akhir bulan ke-12 (dua belas) sejak dinyatakan hilang.

(3) Pernyataan hilang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibuat oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan surat keterangan atau berita acara pemeriksaan dari pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(4) Janda/duda atau anak PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 245

(1) Dalam hal PNS yang hilang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 244 ayat (1) ditemukan kembali dan masih hidup, dapat diangkat kembali sebagai PNS sepanjang yang bersangkutan belum mencapai Batas Usia Pensiun.

(2) Pengangkatan kembali sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan setelah PNS yang bersangkutan diperiksa oleh PPK dan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(3) Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terbukti hilang karena kemauan dan kemampuan yang bersangkutan, PNS yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 246

(1) Dalam hal PNS yang hilang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 244 ayat (1) ditemukan kembali dan telah mencapai Batas Usia Pensiun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah dilakukan pemeriksaan oleh PPK dan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(3) Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terbukti hilang karena kemauan dan kemampuan yang bersangkutan, PNS yang bersangkutan wajib mengembalikan hak kepegawaian yang telah diterima oleh janda/duda atau anaknya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 6

Pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan

Pasal 247

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

Pasal 248

(1) PNS yang dipidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai PNS apabila:

a. perbuatannya tidak menurunkan harkat dan martabat dari PNS;

b. mempunyai prestasi kerja yang baik;

c. tidak mempengaruhi lingkungan kerja setelah diaktifkan kembali; dan

d. tersedia lowongan Jabatan.

(2) PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana tidak dengan berencana, tidak diberhentikan sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan.

Pasal 249

(1) PNS yang tidak diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 248, selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap bersatus sebagai PNS dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai PNS.

(2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan.

(3) Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

(4) PNS yang menjalani pidana penjara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, diberhentikan dengan hormat.

Pasal 250

PNS diberhentikan tidak dengan hormat apabila:

a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan dan/atau pidana umum;

c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau

d. dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

Pasal 251

PNS yang dipidana dengan pidana penjara kurang dari 2 (dua) tahun berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan berencana, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS.

Pasal 252

Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 250 huruf b dan huruf d dan Pasal 251 ditetapkan terhitung mulai akhir bulan sejak putusan pengadilan atas perkaranya yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

Paragraf 7

Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin

Pasal 253

(1) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

(2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Paragraf 8

Pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan Menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota

Pasal 254

(1) PNS wajib mengundurkan diri sebagai PNS pada saat ditetapkan sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.

(2) Pernyataan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat ditarik kembali.

(3) PNS yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

(4) PNS yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

(5)) Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) berlaku terhitung mulai akhir bulan sejak PNS yang bersangkutan ditetapkan sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, atau Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.

Paragraf 9

Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik

Pasal 255

(1) PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

(2) PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri secara tertulis.

(3) PNS yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberhentikan dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan pengunduran diri PNS yang bersangkutan.

(4) PNS yang melanggar larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

(5) PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) terhitung mulai akhir bulan PNS yang bersangkutan menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Paragraf 10

Pemberhentian karena tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara

Pasal 256

(1) PNS yang tidak menjabat lagi sebagai ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi, ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan, ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial, ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi, menteri dan jabatan setingkat menteri, kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.

(2) Selama menunggu tersedianya lowongan Jabatan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS dan diberikan penghasilan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan Jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diangkat sebagai pejabat negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung mulai akhir bulan sejak 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.

Paragraf 11

Pemberhentian karena Hal Lain

Pasal 257

(1) PNS yang telah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara wajib melaporkan diri secara tertulis kepada instansi induknya.

(2) Batas waktu melaporkan diri secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lama 1 (satu) bulan setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara.

(3) PNS yang tidak melaporkan diri secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diberhentikan dengan hormat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) PNS yang melaporkan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tetapi tidak dapat diangkat dalam Jabatan pada instansi induknya, disalurkan pada instansi lain.

(5) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diaktifkan kembali sebagai PNS sesuai Jabatan yang tersedia.

(6) Penyaluran pada instansi lain sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dilakukan oleh PPK setelah berkoordinasi dengan Kepala BKN.

(7) PNS yang tidak dapat disalurkan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

(8) PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 258

PNS yang terbukti menggunakan ijazah palsu dalam pembinaan kepegawaian diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.

Pasal 259

(1) PNS yang telah selesai menjalankan tugas belajar wajib melapor kepada PPK paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar.

(2) Dalam hal PNS tidak melapor kepada PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 12

Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun

Pasal 260

(1) Sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun secara nasional dikelola oleh BKN berdasarkan informasi dan data pengelolaan pemberhentian dan pensiun Instansi Pemerintah.

(2) Instansi Pemerintah wajib memutakhirkan informasi dan data PNS melalui sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) .

(3) BKN melakukan verifikasi terhadap informasi dan data pengelolaan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk pemberian pertimbangan teknis pensiun PNS kepada Instansi Pemerintah.

(4) Sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun merupakan bagian dari Sistem Informasi ASN.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

Bagian Kedua

Tata Cara Pemberhentian

Paragraf 1

Tata Cara Pemberhentian atas Permintaan Sendiri

Pasal 261

(1) Permohonan berhenti sebagai PNS diajukan secara tertulis kepada Presiden atau PPK melalui PyB

secara hierarki.

(2) Permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri disetujui, ditunda, atau ditolak diberikan setelah mendapat rekomendasi dari PyB.

(3) Dalam hal permohonan berhenti ditunda atau ditolak, PPK menyampaikan alasan penundaan atau penolakan secara tertulis kepada PNS yang bersangkutan.

(4) Keputusan pemberian persetujuan, penundaan, atau penolakan permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak permohonan diterima.

(5) Sebelum keputusan pemberhentian ditetapkan, PNS yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

(6) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Tata Cara Pemberhentian karena Mencapai Batas Usia Pensiun

Pasal 262

(1) Kepala BKN menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun kepada PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun melalui PPK paling lama 15 (lima belas) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun.

(2) PPK atau PyB menyampaikan usulan PNS yang mencapai Batas Usia Pensiun kepada Presiden atau PPK berdasarkan kelengkapan berkas yang disampaikan oleh PNS paling lama 3 (tiga) bulan sejak Kepala BKN menyampaikan daftar perorangan calon penerima pensiun.

(3) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dan pemberian pensiun paling lama 1 (satu) bulan sebelum PNS mencapai Batas Usia Pensiun.

Paragraf 3

Tata Cara Pemberhentian Karena Perampingan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah

Pasal 263

(1) PPK menginventarisasi kelebihan PNS sebagai akibat perampingan organisasi.

(2) Kelebihan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan kepada Menteri dan Kepala BKN.

(3) Menteri merumuskan kebijakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah.

(4) Kepala BKN melaksanakan penyaluran kelebihan PNS pada Instansi Pemerintah yang membutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(5) Dalam hal kelebihan PNS tidak dapat disalurkan pada Instansi Pemerintah, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 4

Tata Cara Pemberhentian karena Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani

Pasal 264

(1) Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak cakap jasmani dan/atau rohani, berdasarkan hasil pengujian kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan diajukan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF keahlian utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF keahlian utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah diterimanya hasil pemeriksaan kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan.

Paragraf 5

Tata Cara Pemberhentian karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang

Pasal 265

(1) PPK atau PyB mengusulkan pemberhentian dengan hormat PNS yang meninggal dunia, tewas, atau hilang kepada Presiden atau PPK.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 6

Tata Cara Pemberhentian karena Melakukan Tindak Pidana/ Penyelewengan

Pasal 266

(1) Pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat PNS yang melakukan tindak pidana/ penyelewengan diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, JF selain JF ahli utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 21 (dua puluh

satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 7

Tata Cara Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin

Pasal 267

(1) Pemberhentian dengan hormat PNS yang melakukan pelanggaran disiplin diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 8

Tata Cara Pemberhentian karena Mencalonkan Diri atau Dicalonkan Menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota, Wakil Bupati/Wakil Walikota

Pasal 268

(1) Permohonan berhenti sebagai PNS karena mencalonkan atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota, Wakil Bupati/Wakil Walikota diajukan secara tertulis dengan membuat surat pernyataan pengunduran diri kepada PPK melalui PyB secara hierarki setelah ditetapkan sebagai calon oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.

(2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(3) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 9

Tata Cara Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik

Pasal 269

(1) Permohonan berhenti sebagai PNS karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diajukan secara tertulis kepada PPK melalui PyB secara hierarki.

(2) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(3) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Pasal 270

(1) Pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS yang tidak mengundurkan diri setelah menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah PNS yang bersangkutan terbukti menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Paragraf 10

Tata Cara Pemberhentian karena Tidak Menjabat Lagi sebagai Pejabat Negara

Pasal 271

(1) Pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara dan tidak tersedia lowongan Jabatan diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 11

Tata Cara Pemberhentian karena Hal Lain

Pasal 272

(1) Pemberhentian dengan hormat bagi PNS yang tidak melaporkan diri kembali kepada instansi induknya setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang pada saat mengajukan cuti di luar tanggungan negara menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang pada saat mengajukan cuti di luar tanggungan negara menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Pasal 273

(1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri PNS yang menggunakan ijazah palsu diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Pasal 274

(1) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri bagi PNS yang tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar dalam waktu yang ditentukan diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang sebelum menjalankan tugas belajar menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang sebelum menjalankan tugas belajar menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 12

Penyampaian Keputusan Pemberhentian

Pasal 275

(1) Presiden atau PPK menyampaikan keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 261 sampai dengan Pasal 274 kepada PNS yang diberhentikan.

(2) Tembusan keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Kepala BKN untuk dimasukkan dalam sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun.

Bagian Ketiga

Pemberhentian Sementara dan Pengaktifan Kembali

Paragraf 1

Pemberhentian Sementara

Pasal 276

PNS diberhentikan sementara, apabila:

a. diangkat menjadi pejabat negara;

b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau

c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

Pasal 277

(1) PNS yang diangkat menjadi:

a. ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;

b. ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan;

c. ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial;

d. ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

e. menteri dan jabatan setingkat menteri; dan

f. kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh,

diberhentikan sementara sebagai PNS.

(2) Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh yang berasal dari JF Diplomat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(3) PNS yang diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural diberhentikan sementara sebagai PNS.

(4) PNS yang ditahan menjadi tersangka tindak pidana diberhentikan sementara sebagai PNS.

Pasal 278

(1) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 276 huruf a dan huruf b berlaku sejak yang bersangkutan dilantik dan berakhir pada saat selesainya masa tugas sebagai pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural.

(2) PNS yang telah selesai masa tugas sebagai pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural melapor kepada PPK paling lama 1 (satu) bulan sejak selesainya masa tugas.

Pasal 279

(1) PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 276 huruf a dan huruf b tidak diberikan penghasilan sebagai PNS.

(2) Penghasilan sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan pada bulan berikutnya sejak dilantik sebagai pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural.

Pasal 280

(1) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 276 huruf c berlaku akhir bulan sejak PNS ditahan.

(2) PNS yang diberhentikan sementara dan dinyatakan tidak bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap, melapor kepada PPK paling lama 1 (satu) bulan sejak putusan pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 281

(1) PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 276 huruf c tidak diberikan penghasilan.

(2) PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan uang pemberhentian sementara.

(3) Uang pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan sementara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Uang pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan pada bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara.

Pasal 282

Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 276 huruf c berlaku sejak dikenakan penahanan sampai dengan:

a. dibebaskannya tersangka dengan surat perintah penghentian penyidikan atau penuntutan oleh pejabat yang berwenang; atau

b. ditetapkannya putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pasal 283

(1) PNS yang dikenakan pemberhentian sementara pada saat mencapai Batas Usia Pensiun:

a. apabila belum ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, diberikan

penghasilan sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari hak pensiun;

b. apabila berdasarkan putusan pengadilan dinyatakan tidak bersalah, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhitungkan uang pemberhentian sementara yang sudah diterima, terhitung sejak akhir bulan dicapainya Batas Usia Pensiun;

c. apabila berdasarkan putusan pengadilan dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tidak berencana, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, terhitung sejak akhir bulan yang bersangkutan mencapai Batas Usia Pensiun dan hak atas pensiun dibayarkan mulai bulan berikutnya; dan

d. apabila berdasarkan putusan pengadilan dinyatakan bersalah melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan berencana, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, terhitung sejak akhir bulan yang bersangkutan mencapai Batas Usia Pensiun dan tidak mengembalikan penghasilan yang telah dibayarkan.

(2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) apabila meninggal dunia sebelum ada putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Tata Cara Pemberhentian Sementara

Pasal 284

(1) Pemberhentian sementara PNS diusulkan oleh:

a. PPK kepada Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; atau

b. PyB kepada PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(2) Presiden atau PPK menetapkan keputusan pemberhentian sementara sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian sementara diterima.

Paragraf 3

Pengaktifan Kembali

Pasal 285

(1) Dalam hal PNS yang menjadi:

a. tersangka tindak pidana ditahan pada tingkat penyidikan, dan menurut Kepolisian Negara Republik Indonesia yang bersangkutan dihentikan dugaan tindak pidananya;

b. tersangka tindak pidana ditahan pada tingkat penuntutan, dan menurut Jaksa yang bersangkutan dihentikan penuntutannya; atau

c. terdakwa tindak pidana ditahan pada tingkat pemeriksaan, dan menurut putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, dinyatakan tidak bersalah atau dilepaskan dari segala tuntutan, maka yang bersangkutan diaktifkan kembali sebagai PNS.

(2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS pada Jabatan apabila tersedia lowongan Jabatan.

(3) PNS yang diaktifkan kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan penghasilan yang dibayarkan sejak diangkat dalam Jabatan.

(4) PNS yang diaktifkan kembali statusnya menjadi PNS, pembayaran penghasilannya diberikan sebagai berikut:

a. bagi PNS yang dinyatakan tidak bersalah, kekurangan bagian penghasilan yang tidak diterima selama yang bersangkutan diberhentikan sementara dibayarkan kembali dengan memperhitungkan uang pemberhentian sementara yang sudah diterima; dan

b. bagi PNS yang dijatuhi pidana percobaan, kekurangan bagian penghasilan yang tidak diterima selama yang bersangkutan diberhentikan sementara tidak dibayarkan.

Paragraf 4

Tata Cara Pengaktifan Kembali

Pasal 286

(1) PNS yang telah selesai menjadi pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural, atau PNS yang dinyatakan tidak bersalah oleh putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, mengajukan pengaktifan kembali sebagai PNS kepada PPK melalui PyB paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung setelah yang bersangkutan diberhentikan sebagai pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural, atau PNS yang dinyatakan tidak bersalah oleh putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

(2) PPK menetapkan keputusan pengaktifan kembali sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Keputusan pengaktifan kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pengaktifan kembali diterima.

Pasal 287

(1) PNS yang telah selesai menjalankan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana, mengajukan pengaktifan kembali sebagai PNS kepada PPK melalui PyB paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak selesai menjalankan pidana penjara.

(2) Dalam hal PNS yang bersangkutan tidak mengajukan pengaktifan kembali dalam jangka waktu 25 (dua puluh lima) hari, PyB dapat memanggil PNS yang bersangkutan untuk mengajukan pengaktifan kembali.

(3) PPK menetapkan keputusan pengaktifan kembali sebagai PNS disertai hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Keputusan pengaktifan kembali sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pengaktifan kembali diterima.

Bagian Keempat

Kewenangan Pemberhentian, Pemberhentian Sementara, dan Pengaktifan Kembali

Paragraf 1

Kewenangan Pemberhentian

Pasal 288

Presiden menetapkan pemberhentian PNS di lingkungan Instansi Pusat dan PNS di lingkungan Instansi Daerah yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama.

Pasal 289

(1) Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pemberhentian PNS selain yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama kepada:
   a. menteri di kementerian;
   b. pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian;
   c. sekretaris jenderal di sekretariat lembaga negara dan lembaga nonstruktural;
   d. gubernur di provinsi; dan
   e. bupati/walikota di kabupaten/kota.

(2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a termasuk:
   a. Jaksa Agung; dan
   b. Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b termasuk:
   a. Kepala Badan Intelejen Negara; dan
   b. pejabat lain yang ditentukan oleh Presiden.

(4) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c termasuk juga Sekretaris Mahkamah Agung.

Pasal 290

PPK Pusat menetapkan pemberhentian terhadap:

a. calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan
b. PNS yang menduduki:
   1. JPT pratama;
   2. JA;
   3. JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF ahli pertama; dan
   4. JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

Pasal 291

PPK Instansi Daerah provinsi menetapkan pemberhentian terhadap:

a. calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan

b. PNS yang menduduki:

   1. JPT pratama;
   2. JA;
   3. JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF ahli pertama; dan
   4. JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

Pasal 292

PPK Instansi Daerah kabupaten/kota menetapkan pemberhentian terhadap:

a. calon PNS yang tidak memenuhi syarat untuk diangkat menjadi PNS di lingkungannya; dan

b. PNS yang menduduki:

   1. JPT pratama;
   2. JA;
   3. JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF ahli pertama; dan
   4. JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

Paragraf 2

Kewenangan Pemberhentian Sementara dan Pengaktifan Kembali

Pasal 293

(1) Presiden menetapkan pemberhentian sementara PNS di lingkungan Instansi Pusat dan PNS di lingkungan Instansi Daerah yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama.

(2) Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pemberhentian sementara PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada PPK, selain PNS di lingkungan Instansi Pusat dan PNS di lingkungan Instansi Daerah yang menduduki:

   a. JPT Pratama;
   b. JA;
   c. JF ahli madya, JF ahli muda, dan JF ahli pertama; dan
   d. JF penyelia, JF mahir, JF terampil, dan JF pemula.

Pasal 294

Presiden atau PPK menetapkan pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara di lingkungan Instansi Pusat dan PNS di lingkungan Instansi Daerah.

Bagian Kelima

Hak Kepegawaian bagi PNS yang Diberhentikan

Pasal 295

PNS yang diberhentikan dengan hormat, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, dan diberhentikan tidak dengan hormat diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Uang Tunggu dan Uang Pengabdian

Pasal 296

Uang tunggu diberikan setiap tahun untuk paling lama 5 (lima) tahun.

Pasal 297

(1) Uang tunggu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 296 diberikan dengan ketentuan:

a. 100% (seratus persen) dari gaji, untuk tahun pertama; dan

b. 80% (delapan puluh persen) dari gaji untuk tahun selanjutnya.

(2) Besarnya uang tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak boleh kurang dari gaji terendah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Uang tunggu diberikan mulai bulan berikutnya terhitung sejak tanggal PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dari Jabatannya.

Pasal 298

PNS yang menerima uang tunggu wajib melaporkan diri kepada PPK melalui PyB paling lambat 1 (satu) bulan sebelum berakhirnya pemberian uang tunggu.

Pasal 299

(1) PNS yang menerima uang tunggu, dapat diangkat kembali dalam Jabatan apabila ada lowongan.

(2) PNS yang menerima uang tunggu yang menolak untuk diangkat kembali dalam Jabatan, diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS pada akhir bulan yang bersangkutan menolak untuk diangkat kembali.

Pasal 300

PNS yang menerima uang tunggu dan diangkat kembali dalam Jabatan, dicabut pemberian uang tunggunya terhitung sejak pengangkatannya, dan yang bersangkutan menerima penghasilan penuh sebagai PNS.

Pasal 301

Pemberian dan pencabutan uang tunggu ditetapkan oleh PPK.

Pasal 302

(1) PNS yang tidak dapat disalurkan pada Instansi Pemerintah lain karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 241 diberikan uang tunggu.

(2) PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada saat masa uang tunggu berakhir, memiliki masa kerja pensiun kurang dari 10 (sepuluh) tahun diberhentikan dengan hormat dan diberi uang pengabdian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Besar uang pengabdian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah 6 (enam) kali masa kerja kali gaji terakhir yang diterima.

BAB IX

PENGGAJIAN, TUNJANGAN, DAN FASILITAS

Pasal 303

(1) PNS diberikan gaji, tunjangan, dan fasilitas.

(2) Gaji, tunjangan, dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB X

JAMINAN PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA

Pasal 304

(1) PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS.

(3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.

(4) Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.

Pasal 305

Jaminan pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 304 ayat (1) diberikan kepada:

a. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia;

b. PNS yang diberhentikan dengan hormat atas permintaan sendiri apabila telah berusia 45 (empat puluh lima) tahun dan masa kerja paling sedikit 20 (dua puluh) tahun;

c. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena mencapai Batas Usia Pensiun apabila telah memiliki masa kerja untuk pensiun paling sedikit 10 (sepuluh) tahun;

d. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini apabila telah berusia paling sedikit 50 (lima puluh) tahun dan masa kerja paling sedikit 10 (sepuluh) tahun;

e. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam Jabatan apapun karena keadaan jasmani dan/atau rohani yang disebabkan oleh dan karena menjalankan kewajiban Jabatan tanpa mempertimbangkan usia dan masa kerja; atau

f. PNS yang diberhentikan dengan hormat karena dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam Jabatan apapun karena keadaan jasmani dan/atau rohani yang tidak disebabkan oleh dan karena menjalankan kewajiban Jabatan apabila telah memiliki masa kerja untuk pensiun paling singkat 4 (empat) tahun.

Pasal 306

Pemberian pensiun bagi PNS dan pensiun janda/duda PNS ditetapkan oleh Presiden atau PPK setelah mendapat pertimbangan teknis Kepala BKN.

Pasal 307

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan program jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah.

BAB XI
PERLINDUNGAN

Pasal 308

(1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:
   a. jaminan kesehatan;
   b. jaminan kecelakaan kerja;
   c. jaminan kematian; dan
   d. bantuan hukum.

(2) Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.

(3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XII
CUTI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 309

(1) Cuti diberikan oleh PPK.

(2) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat di lingkungannya untuk memberikan cuti, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini atau peraturan perundang-undangan lainnya.

(3) Cuti bagi PNS yang ditugaskan pada lembaga yang bukan bagian dari kementerian atau lembaga diberikan oleh pimpinan lembaga yang bersangkutan kecuali cuti di luar tanggungan negara.

Bagian Kedua

Jenis Cuti

Pasal 310

Cuti terdiri atas:

a. cuti tahunan;

b. cuti besar;

c. cuti sakit;

d. cuti melahirkan;

e. cuti karena alasan penting;

f. cuti bersama; dan

g. cuti di luar tanggungan negara.

Bagian Ketiga

Cuti Tahunan

Pasal 311

(1) PNS dan calon PNS yang telah bekerja paling kurang 1 (satu) tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan.

(2) Lamanya hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 12 (dua belas) hari kerja.

(3) Untuk menggunakan hak atas cuti tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2), PNS atau calon PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti tahunan.

(4) Hak atas cuti tahunan sebagaimana tersebut pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti tahunan.

Pasal 312

Dalam hal hak atas cuti tahunan yang akan digunakan di tempat yang sulit perhubungannya, jangka waktu cuti tahunan tersebut dapat ditambah untuk paling lama 12 (dua belas) hari kalender.

Pasal 313

(1) Hak atas cuti tahunan yang tidak digunakan dalam tahun yang bersangkutan, dapat digunakan dalam tahun berikutnya untuk paling lama 18 (delapan belas) hari kerja termasuk cuti tahunan dalam tahun berjalan.

(2) Hak atas cuti tahunan yang tidak digunakan 2 (dua) tahun atau lebih berturut-turut, dapat digunakan dalam tahun berikutnya untuk paling lama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk hak atas cuti tahunan dalam tahun berjalan.

Pasal 314

(1) Hak atas cuti tahunan dapat ditangguhkan penggunaannya oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila kepentingan dinas mendesak.

(2) Hak atas cuti tahunan yang ditangguhkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan dalam tahun berikutnya selama 24 (dua puluh empat) hari kerja termasuk hak atas cuti tahunan dalam tahun berjalan.

Pasal 315

PNS yang menduduki Jabatan guru pada sekolah dan Jabatan dosen pada perguruan tinggi yang mendapat liburan menurut peraturan perundang-undangan, disamakan dengan PNS yang telah menggunakan hak cuti tahunan.

Bagian Keempat

Cuti Besar

Pasal 316

(1) PNS yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus menerus berhak atas cuti besar paling lama 3 (tiga) bulan.

(2) Ketentuan paling singkat 5 (lima) tahun secara terus menerus dikecualikan bagi PNS yang masa kerjanya belum 5 (lima) tahun, untuk kepentingan agama.

(3) PNS yang menggunakan hak atas cuti besar tidak berhak atas cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan.

(4) Untuk mendapatkan hak atas cuti besar, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti besar.

(5) Hak cuti besar diberikan secara tertulis oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti besar.

Pasal 317

Hak cuti besar dapat ditangguhkan penggunaannya oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti besar untuk paling lama 1 (satu) tahun apabila kepentingan dinas mendesak, kecuali untuk kepentingan agama.

Pasal 318

Selama menggunakan hak atas cuti besar, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

Bagian Kelima

Cuti Sakit

Pasal 319

Setiap PNS yang menderita sakit berhak atas cuti sakit.

Pasal 320

(1) PNS yang sakit lebih dari 1 (satu) hari sampai dengan 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter.

(2) PNS yang menderita sakit lebih dari 14 (empat belas) hari berhak atas cuti sakit, dengan ketentuan PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter pemerintah.

(3) Surat keterangan dokter sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit memuat pernyataan tentang perlunya diberikan cuti, lamanya cuti, dan keterangan lain yang diperlukan.

(4) Hak atas cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(5) Jangka waktu cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat ditambah untuk paling lama 6 (enam) bulan apabila diperlukan, berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

(6) PNS yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5), harus diuji kembali kesehatannya oleh tim penguji kesehatan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.

(7) Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan sebagaimana dimaksud pada ayat (6) PNS belum sembuh dari penyakitnya, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dari Jabatannya karena sakit dengan mendapat uang tunggu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 321

(1) PNS yang mengalami gugur kandungan berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1 1/2 (satu setengah)

bulan.

(2) Untuk mendapatkan hak atas cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit dengan melampirkan surat keterangan dokter atau bidan.

Pasal 322

PNS yang mengalami kecelakaan dalam dan oleh karena menjalankan tugas kewajibannya sehingga yang bersangkutan perlu mendapat perawatan berhak atas cuti sakit sampai yang bersangkutan sembuh dari penyakitnya.

Pasal 323

Selama menjalankan cuti sakit, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

Pasal 324

(1) Cuti sakit diberikan secara tertulis oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti sakit.

(2) Cuti sakit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dicatat oleh pejabat yang membidangi kepegawaian.

Bagian Keenam

Cuti Melahirkan

Pasal 325

(1) Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS, berhak atas cuti melahirkan.

(2) Untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya, kepada PNS diberikan cuti besar.

(3) Lamanya cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) adalah 3 (tiga) bulan.

Pasal 326

(1) Untuk dapat menggunakan hak atas cuti melahirkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 325, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti melahirkan.

(2) Hak cuti melahirkan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti melahirkan.

Pasal 327

Selama menggunakan hak cuti melahirkan, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

Bagian Ketujuh

Cuti Karena Alasan Penting

Pasal 328

PNS berhak atas cuti karena alasan penting, apabila:

a. ibu, bapak, isteri atau suami, anak, adik, kakak, mertua, atau menantu sakit keras atau meninggal dunia;

b. salah seorang anggota keluarga yang dimaksud dalam huruf a meninggal dunia, dan menurut peraturan perundang-undangan PNS yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia; atau

c. melangsungkan perkawinan.

Pasal 329

PNS yang ditempatkan pada perwakilan Republik Indonesia yang rawan dan/atau berbahaya dapat mengajukan cuti karena alasan penting guna memulihkan kondisi kejiwaan PNS yang bersangkutan.

Pasal 330

Lamanya cuti karena alasan penting ditentukan oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti karena alasan penting paling lama 1 (satu) bulan.

Pasal 331

(1) Untuk menggunakan hak atas cuti karena alasan penting, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis dengan menyebutkan alasan kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti karena alasan penting.

(2) Hak atas cuti karena alasan penting sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan secara tertulis oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti karena alasan penting.

(3) Dalam hal yang mendesak, sehingga PNS yang bersangkutan tidak dapat menunggu keputusan dari PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti karena alasan penting, pejabat yang tertinggi di tempat PNS yang bersangkutan bekerja dapat memberikan izin sementara secara tertulis untuk menggunakan hak atas cuti karena alasan penting.

(4) Pemberian izin sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus segera diberitahukan kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti karena alasan penting.

(5) PPK atau pejabat yang menerima delegasi wewenang untuk memberikan hak atas cuti karena alasan penting setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), memberikan hak atas cuti karena alasan penting kepada PNS yang bersangkutan.

Pasal 332

Selama menggunakan hak atas cuti karena alasan penting, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

Bagian Kedelapan

Cuti Bersama

Pasal 333

(1) Presiden dapat menetapkan cuti bersama.

(2) Cuti bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak mengurangi hak cuti tahunan.

(3) PNS yang karena Jabatannya tidak diberikan hak atas cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan.

(4) Cuti bersama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Presiden.

Bagian Kesembilan

Cuti di Luar Tanggungan Negara

Pasal 334

(1) PNS yang telah bekerja paling singkat 5 (lima) tahun secara terus-menerus karena alasan pribadi dan mendesak dapat diberikan cuti di luar tanggungan negara.

(2) Cuti di luar tanggungan negara dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun.

(3) Jangka waktu cuti di luar tanggungan negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun apabila ada alasan-alasan yang penting untuk memperpanjangnya.

Pasal 335

(1) Cuti di luar tanggungan negara mengakibatkan PNS yang bersangkutan diberhentikan dari Jabatannya.

(2) Jabatan yang menjadi lowong karena pemberian cuti di luar tanggungan negara harus diisi.

Pasal 336

(1) Untuk mendapatkan cuti di luar tanggungan negara, PNS yang bersangkutan mengajukan permintaan secara tertulis kepada PPK disertai dengan alasan.

(2) Cuti di luar tanggungan negara hanya dapat diberikan dengan surat keputusan PPK setelah mendapat persetujuan dari Kepala BKN.

(3) PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat mendelegasikan kewenangan pemberian cuti di luar tanggungan negara.

(4) Permohonan cuti di luar tanggungan negara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dapat ditolak.

Pasal 337

(1) Selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara, PNS yang bersangkutan tidak menerima penghasilan PNS.

(2) Selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.

Bagian Kesepuluh

Ketentuan Lain Terkait Cuti

Pasal 338

(1) PNS yang sedang menggunakan hak atas cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 310 huruf a, huruf b, huruf e, dan huruf f dapat dipanggil kembali bekerja apabila kepentingan dinas mendesak.

(2) Dalam hal PNS dipanggil kembali bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), jangka waktu cuti yang belum dijalankan tetap menjadi hak PNS yang bersangkutan.

Pasal 339

(1) Hak atas cuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 310 huruf a sampai dengan huruf e yang akan dijalankan di luar negeri, hanya dapat diberikan oleh PPK.

(2) Dalam hal yang mendesak, sehingga PNS yang bersangkutan tidak dapat menunggu keputusan dari PPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat yang tertinggi di tempat PNS yang bersangkutan bekerja dapat memberikan izin sementara secara tertulis untuk menggunakan hak atas cuti.

(3) Pemberian izin sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus segera diberitahukan kepada PPK.

(4) PPK setelah menerima pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memberikan hak atas cuti kepada PNS yang bersangkutan.

Pasal 340

Ketentuan mengenai cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti karena alasan penting berlaku secara mutatis mutandis terhadap calon PNS.

Pasal 341

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian cuti diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

BAB XIII

KETENTUAN LAIN-LAIN

Bagian Kesatu

PNS yang Menjadi Pejabat Negara dan Pimpinan atau Anggota Lembaga Nonstruktural

Pasal 342

PNS dapat diangkat, dicalonkan, atau mencalonkan diri menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural.

Pasal 343

(1) PNS dapat diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural.

(2) Pejabat negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Agung;

b. ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;

c. ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan;

d. ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial;

e. ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

f. menteri dan jabatan setingkat menteri;

g. kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh; dan

h. Pejabat negara lain yang ditetapkan oleh Undang-Undang.

(3) PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural, diberhentikan sementara sebagai PNS.

(4) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh:

a. Presiden bagi PNS yang menduduki JPT utama, JPT madya, dan JF ahli utama; dan

b. PPK bagi PNS yang menduduki JPT pratama, JA, dan JF selain JF ahli utama.

(5) Salinan surat keputusan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disampaikan kepada Kepala BKN.

(6) Tata cara pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Pasal 284.

Pasal 344

Selama menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural, masa kerja sebagai pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.

Bagian Kedua

PNS yang Mencalonkan Diri atau Dicalonkan menjadi Pejabat Negara

Pasal 345

(1) PNS dapat mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi pejabat negara.

(2) Pejabat negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi Presiden dan Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota.

Pasal 346

(1) PNS yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi pejabat negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 345 ayat (2) wajib mengundurkan diri secara tertulis sebagai PNS sejak ditetapkan sebagai calon oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.

(2) Pernyataan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat ditarik kembali.

(3) PNS yang mengundurkan diri secara tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan dengan hormat.

(4) PNS yang tidak mengajukan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.

(5) Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (4) berlaku terhitung mulai akhir bulan sejak PNS yang bersangkutan ditetapkan sebagai calon oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.

Bagian Ketiga

Hak Kepegawaian PNS yang diangkat Menjadi Pejabat Negara dan Pimpinan atau Anggota Lembaga Nonstruktural

Pasal 347

PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural berhak atas penghasilan sebagai pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 348

PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural tidak dibayarkan penghasilan sebagai PNS.

Pasal 349

(1) PNS yang diangkat menjadi:

a. ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;

b. ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan;

c. ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial;

d. ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;

e. menteri dan jabatan setingkat menteri;

f. kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;

g. pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural;

h. wakil menteri;

i. staf khusus; dan

j. pimpinan atau staf pada organisasi internasional, pada saat mencapai Batas Usia Pensiun selama

masa jabatannya, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS, dengan mendapat hak kepegawaian berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Batas Usia Pensiun PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah 58 (lima puluh delapan) tahun kecuali untuk PNS yang menduduki JF diplomat yang diangkat menjadi kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh.

Bagian Keempat

Masa Persiapan Pensiun

Pasal 350

(1) PNS yang akan mencapai Batas Usia Pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 239, sebelum diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, dapat mengambil masa persiapan pensiun dan dibebaskan dari Jabatan ASN.

(2) Masa persiapan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

(3) Selama masa persiapan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2), PNS yang bersangkutan mendapat uang masa persiapan pensiun setiap bulan sebesar 1 (satu) kali penghasilan PNS terakhir yang diterima.

(4) Dalam hal ada alasan kepentingan dinas mendesak, permohonan masa persiapan pensiun PNS dapat ditolak atau ditangguhkan.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara masa persiapan pensiun diatur dengan Peraturan Kepala BKN.

BAB XIV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 351

Calon PNS dengan masa kerja lebih dari 1 (satu) tahun dan belum mengikuti pelatihan prajabatan sampai dengan Peraturan Pemerintah ini ditetapkan, wajib mengikuti pelatihan prajabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

Pasal 352

Pangkat dan golongan ruang PNS yang sudah ada pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, tetap berlaku sampai dengan diberlakukannya ketentuan mengenai gaji dan tunjangan berdasarkan Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pasal 353

Pejabat administrator yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b wajib memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan dalam jangka

waktu paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

Pasal 354

PNS yang berusia di atas 60 (enam puluh) tahun dan sedang menduduki JF ahli madya, yang sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku Batas Usia Pensiunnya ditetapkan 65 (enam puluh lima) tahun, Batas Usia Pensiunnya tetap 65 (enam puluh lima) tahun.

Pasal 355

PNS yang berusia di atas 58 (lima puluh delapan) tahun dan sedang menduduki JF ahli pertama, JF ahli muda, dan JF penyelia, yang sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku Batas Usia Pensiunnya ditetapkan 60 (enam puluh) tahun, Batas Usia Pensiunnya tetap 60 (enam puluh) tahun.

Pasal 356

PNS yang diangkat dalam JF ahli muda, JF ahli pertama, dan JF penyelia setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Mencapai Batas Usia Pensiun bagi Pejabat Fungsional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58), Batas Usia Pensiunnya 58 (lima puluh delapan) tahun.

Pasal 357

PNS yang menduduki JA dan JPT yang telah melaksanakan tugas-tugas JF sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku dapat diangkat dalam JF melalui penyesuaian yang dilaksanakan 1 (satu) kali secara nasional untuk paling lama:

a. 2 (dua) tahun untuk masa persiapan; dan

b. 2 (dua) tahun untuk masa pelaksanaan,

terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, dengan mempertimbangkan kebutuhan instansi, kualifikasi, dan kompetensi serta dilaksanakan sesuai pedoman yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 358

PNS yang telah menduduki JPT tetapi belum memenuhi persyaratan Jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini, wajib memenuhi persyaratan Jabatan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

Pasal 359

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, PNS yang sedang menjalani pemberhentian sementara yang ditahan karena menjadi tersangka atau terdakwa tetap menerima penghasilan PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan sampai dengan selesainya masa pemberhentian sementara.

Pasal 360

PNS yang sedang menjalankan cuti berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 57, Tambahan Lembaran

Negara Republik Indonesia Nomor 3093), sisa masa cutinya berlaku sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

BAB XV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 361

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah ini harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

Pasal 362

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri sepanjang mengenai ketentuan yang berkaitan dengan PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1966 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2797);
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 24 Tahun 1976 tentang Cuti Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 57, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3093);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1979 tentang Daftar Urutan Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3138);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3149), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2013 tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 51);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pegawai Negeri Sipil yang Menduduki Jabatan Rangkap (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3697) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2005 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pegawai Negeri Sipil yang Menduduki Jabatan Rangkap (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4560);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 194, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor

4015), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2003 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4322);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 195, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4016), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4192);

10. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 196, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4017), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 32, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4193);

11. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);

12. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);

13. Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2001 tentang Pengalihan Status Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Menjadi Pegawai Negeri Sipil Untuk Menduduki Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 28, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4085), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2010 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2001 tentang Pengalihan Status Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Menjadi Pegawai Negeri Sipil untuk Menduduki Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 11, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5095);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 164); dan

15. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang Mencapai Batas Usia Pensiun bagi Pejabat Fungsional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 58),

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 363

Peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyusunan dan

penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 364

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 30 Maret 2017

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Ttd

JOKO WIDODO

Diundangkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 7 April 2017

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2017 NOMOR 63

PENJELASAN

PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 11 TAHUN 2017

TENTANG

MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

I. UMUM

Dalam rangka penyelenggaraan Manajemen ASN yang berdasarkan Sistem Merit, maka diperlukan pengaturan Manajemen PNS. Pengaturan Manajemen PNS bertujuan untuk menghasilkan PNS yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme dalam rangka pelaksanaan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu.

Penyelenggaraan Manajemen PNS dilaksanakan oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN yang dapat mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada PPK.

Dalam penyelenggaraan Manajemen PNS, Presiden atau PPK mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS serta pembinaan Manajemen PNS di Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kewenangan pembinaan Manajemen PNS dapat didelegasikan kepada PyB dalam pelaksanaan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen PNS diperlukan sistem informasi pengembangan kompetensi, sistem informasi pelatihan, sistem informasi manajemen karier, dan sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun, yang merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Manajemen PNS dalam Peraturan Pemerintah ini berisi ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan dinamika/perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga antara lain penghapusan/penggabungan Kementerian/Lembaga.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “mengkoordinasikan instansi pembina JF dalam penyusunan materi seleksi kompetensi bidang” adalah mengkoordinasi instansi pembina dalam penyusunan materi seleksi yang sesuai dengan kebutuhan JF yang bersangkutan, termasuk penyusunan soal yang dilakukan oleh instansi pembina JF.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

Penghitungan 1 (satu) tahun masa percobaan dilakukan terhitung mulai tanggal pengangkatan sebagai calon PNS.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “terintegrasi” adalah proses pendidikan dan pelatihan yang memadukan antara pelatihan klasikal dengan nonklasikal, dan antara Kompetensi Sosial Kultural dengan kompetensi bidang.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Larangan rangkap Jabatan dimaksudkan untuk optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.

Pasal 54

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas” adalah JF yang kelas Jabatannya sama dengan kelas Jabatan pengawas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Pemberhentian karena menjalani tugas belajar adalah pemberhentian pejabat administrasi yang ditugaskan untuk menjalani pendidikan dengan sama sekali tidak melaksanakan tugasnya lebih dari 6 (enam) bulan secara terus menerus.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “ditugaskan secara penuh di luar JA” adalah pejabat administrasi yang secara definitif diangkat dan ditugaskan dalam JF atau JPT.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “persyaratan Jabatan” adalah syarat menduduki JA pada masing-masing jenjang JA.

Ayat (2)

Dalam keadaan tertentu antara lain yang bersangkutan harus menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawabnya.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Penentuan berkedudukan dan tanggung jawab secara langsung disesuaikan dengan struktur organisasi masing-masing Instansi Pemerintah.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Urutan jenjang JF keahlian dari jenjang paling tinggi ke paling rendah adalah ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama.

Ayat (3)

Urutan jenjang JF keterampilan dari jenjang paling tinggi ke paling rendah adalah penyelia, mahir, terampil, dan pemula.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Ayat (10)

Cukup jelas.

Ayat (11)

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “penyesuaian” adalah yang dikenal dengan istilah inpassing.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Pemberhentian karena menjalani tugas belajar adalah pemberhentian pejabat fungsional yang ditugaskan untuk menjalani pendidikan dengan sama sekali tidak melaksanakan tugas fungsionalnya lebih dari 6 (enam) bulan secara terus menerus.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “ditugaskan secara penuh di luar JF” adalah pejabat fungsional yang secara definitif diangkat dan ditugaskan dalam JA atau JPT.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “persyaratan Jabatan” adalah syarat menduduki JF pada masing-masing jenjang JF.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Cukup jelas.

Pasal 98

Pengecualian yang dimaksud dalam Pasal ini seperti:

a. Jaksa yang diangkat menjadi kepala kejaksaan tinggi, wakil kepala kejaksaan tinggi, kepala kejaksaan negeri, atau kepala cabang kejaksaan negeri;

b. Perancang peraturan perundang-undangan ahli madya yang diangkat menjadi Direktur Perancangan Peraturan Perundang-undangan atau Direktur Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan; atau

c. Diplomat ahli utama yang diangkat menjadi Direktur Jenderal Amerika dan Eropa.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “non-PNS” adalah warga negara Indonesia di luar kalangan PNS dan prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Huruf a

Angka 1

Yang dimaksud dengan “warga negara Indonesia” adalah warga negara Indonesia yang tidak pernah mendapat kewarganegaraan lain atas permintaan sendiri.

Angka 2

Cukup jelas.

Angka 3

Cukup jelas.

Angka 4

Cukup jelas.

Angka 5

Cukup jelas.

Angka 6

Cukup jelas.

Angka 7

Yang dimaksud dengan “integritas” antara lain tidak pernah mengikuti wajib militer atau dinas militer negara lain.

Angka 8

Cukup jelas.

Angka 9

Cukup jelas.

Angka 10

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Pasal 109

Cukup jelas.

Pasal 110

Cukup jelas.

Pasal 111

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “sistem” adalah mekanisme penetapan status pelamar pada setiap tahapan.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud JPT Madya tertentu adalah jabatan jabatan yang oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dipandang perlu proses pengisiannya dilakukan oleh panitia seleksi yang pembentukannya oleh Presiden.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “konflik kepentingan” antara lain memiliki hubungan keluarga, hubungan tali perkawinan, dan hubungan darah.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 115

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Yang dimaksud dengan “seleksi administrasi” adalah penilaian kesesuaian berkas administrasi dengan dokumen persyaratan.

Huruf g

Cukup jelas.

Pasal 116

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “rekomendasi” adalah surat ijin atau persetujuan yang diberikan oleh PPK instansinya dalam bentuk tertulis.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Seleksi kompetensi dilakukan dengan menggunakan metode assesment center atau metode penilaian lainnya.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 121

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “panitia seleksi wajib mengumumkan secara terbuka pada setiap tahapan seleksi” adalah mengumumkan secara terbuka nilai yang diperoleh setiap peserta seleksi berdasarkan peringkat, kecuali pada tahapan akhir.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 122

Cukup jelas.

Pasal 123

Cukup jelas.

Pasal 124

Cukup jelas.

Pasal 125

Cukup jelas.

Pasal 126

Cukup jelas.

Pasal 127

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “dikoordinasikan” adalah bupati/walikota melaporkan 1 (satu) orang calon pejabat pimpinan tinggi pratama terpilih kepada gubernur.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “dikonsultasikan” adalah PPK melalui PyB meminta pendapat pimpinan dewan perwakilan rakyat daerah untuk dijadikan sebagai salah satu pertimbangan bagi PPK dalam memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama.

Pasal 128

Cukup jelas.

Pasal 129

Cukup jelas.

Pasal 130

Cukup jelas.

Pasal 131

Ayat (1)

Uji kompetensi dapat dilakukan melalui penelusuran rekam jejak Jabatan dan wawancara.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “satu klasifikasi Jabatan” adalah Jabatan yang memiliki tugas pokok dan fungsi yang sejenis atau serumpun.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Sertifikasi teknis dikeluarkan organisasi profesi baik internasional atau nasional yang sudah diakui oleh lembaga pemerintah yang berwenang di bidang sertifikasi profesi. Dalam hal belum terbentuk organisasi profesi, sertifikasi teknis dikeluarkan oleh instansi teknis.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 132

Cukup jelas.

Pasal 133

Ayat (1)

Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun atau lebih setelah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.

Ayat (2)

Persetujuan PPK diberikan apabila JPT telah membuktikan bahwa target kinerja organisasi yang dipimpinnya tercapai selama yang bersangkutan menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi. Yang dimaksud dengan “berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara” adalah setiap perpanjangan JPT dilaporkan kepada Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 134

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka” adalah pelaksanaan rekrutmen dan promosi Jabatan dilakukan secara terbuka pada lingkup internal Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “kelompok rencana suksesi” adalah yang dikenal dengan istilah talent pool.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 135

Cukup jelas.

Pasal 136

Cukup jelas.

Pasal 137

Cukup jelas.

Pasal 138

Cukup jelas.

Pasal 139

Cukup jelas.

Pasal 140

Cukup jelas.

Pasal 141

Cukup jelas.

Pasal 142

Cukup jelas.

Pasal 143

Cukup jelas.

Pasal 144

Cukup jelas.

Pasal 145

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan pejabat lain adalah pejabat yang menduduki jabatan pimpinan pada lembaga negara.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 146

Cukup jelas.

Pasal 147

Yang dimaksud dengan “prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia” adalah prajurit atau anggota dalam dinas aktif.

Pasal 148

Cukup jelas.

Pasal 149

Cukup jelas.

Pasal 150

Cukup jelas.

Pasal 151

Cukup jelas.

Pasal 152

Cukup jelas.

Pasal 153

Cukup jelas.

Pasal 154

Cukup jelas.

Pasal 155

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Penarikan kembali dilakukan berdasarkan usul Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau PPK Instansi Pusat tertentu tersebut.

Alasan tertentu antara lain tidak sehat jasmani dan/atau rohani.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 156

Cukup jelas.

Pasal 157

Cukup jelas.

Pasal 158

Cukup jelas.

Pasal 159

Cukup jelas.

Pasal 160

Cukup jelas.

Pasal 161

Cukup jelas.

Pasal 162

Cukup jelas.

Pasal 163

Cukup jelas.

Pasal 164

Cukup jelas.

Pasal 165

Cukup jelas.

Pasal 166

Cukup jelas.

Pasal 167

Cukup jelas.

Pasal 168

Cukup jelas.

Pasal 169

Cukup jelas.

Pasal 170

Cukup jelas.

Pasal 171

Cukup jelas.

Pasal 172

Cukup jelas.

Pasal 173

Cukup jelas.

Pasal 174

Cukup jelas.

Pasal 175

Cukup jelas.

Pasal 176

Cukup jelas.

Pasal 177

Cukup jelas.

Pasal 178

Cukup jelas.

Pasal 179

Cukup jelas.

Pasal 180

Cukup jelas.

Pasal 181

Cukup jelas.

Pasal 182

Cukup jelas.

Pasal 183

Cukup jelas.

Pasal 184

Cukup jelas.

Pasal 185

Cukup jelas.

Pasal 186

Cukup jelas.

Pasal 187

Cukup jelas.

Pasal 188

Cukup jelas.

Pasal 189

Cukup jelas.

Pasal 190

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri” adalah perwakilan Republik Indonesia yang diakreditasikan pada negara penerima atau organisasi internasional.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 191

Cukup jelas.

Pasal 192

Cukup jelas.

Pasal 193

Cukup jelas.

Pasal 194

Cukup jelas.

Pasal 195

Cukup jelas.

Pasal 196

Cukup jelas.

Pasal 197

Cukup jelas.

Pasal 198

Cukup jelas.

Pasal 199

Cukup jelas.

Pasal 200

Cukup jelas.

Pasal 201

Cukup jelas.

Pasal 202

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “tugas Jabatan” adalah tugas Jabatan PNS yang masih merupakan tugas Jabatan yang berhubungan dengan Jabatan pada instansi induknya atau merupakan tugas yang mewakili kepentingan pemerintah.

Contoh antara lain:

1. Jaksa yang mendapat penugasan khusus pada Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi (KPK); dan
2. PNS Kementerian Keuangan yang mendapat penugasan khusus pada International Monetary Fund (IMF).

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 203

Cukup jelas.

Pasal 204

Cukup jelas.

Pasal 205

Cukup jelas.

Pasal 206

Cukup jelas.

Pasal 207

Cukup jelas.

Pasal 208

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Contoh instansi teknis antara lain:

a. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia untuk Kompetensi Teknis bagi JF Peneliti;
b. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan untuk Kompetensi Teknis bagi JF Auditor; dan

c. BKN untuk Kompetensi Teknis bagi JF Assessor Kepegawaian.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 209

Cukup jelas.

Pasal 210

Cukup jelas.

Pasal 211

Ayat (1)

Ketentuan peraturan perundang-undangan antara lain Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 212

Cukup jelas.

Pasal 213

Cukup jelas.

Pasal 214

Cukup jelas.

Pasal 215

Cukup jelas.

Pasal 216

Cukup jelas.

Pasal 217

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Pelatihan struktural kepemimpinan madya adalah pelatihan untuk menduduki atau dalam JPT madya.

Huruf b

Pelatihan struktural kepemimpinan pratama adalah pelatihan untuk menduduki atau dalam JPT pratama.

Huruf c

Pelatihan struktural kepemimpinan administrator adalah pelatihan untuk menduduki atau dalam Jabatan administrator.

Huruf d

Pelatihan struktural kepemimpinan pengawas adalah pelatihan untuk menduduki atau dalam Jabatan pengawas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 218

Cukup jelas.

Pasal 219

Cukup jelas.

Pasal 220

Cukup jelas.

Pasal 221

Cukup jelas.

Pasal 222

Cukup jelas.

Pasal 223

Cukup jelas.

Pasal 224

Cukup jelas.

Pasal 225

Cukup jelas.

Pasal 226

Cukup jelas.

Pasal 227

Cukup jelas.

Pasal 228

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “pejabat yang ditentukan oleh PyB” adalah pejabat yang ditunjuk oleh PyB dalam hal atasan langsungnya belum terisi atau belum ada.

Pasal 229

Cukup jelas.

Pasal 230

Cukup jelas.

Pasal 231

Cukup jelas.

Pasal 232

Cukup jelas.

Pasal 233

Cukup jelas.

Pasal 234

Cukup jelas.

Pasal 235

Cukup jelas.

Pasal 236

Cukup jelas.

Pasal 237

Cukup jelas.

Pasal 238

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Terikat kewajiban bekerja antara lain PNS sedang menjalani ikatan dinas karena tugas belajar.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Pasal 239

Cukup jelas.

Pasal 240

Cukup jelas.

Pasal 241

Cukup jelas.

Pasal 242

Cukup jelas.

Pasal 243

Cukup jelas.

Pasal 244

Cukup jelas.

Pasal 245

Cukup jelas.

Pasal 246

Cukup jelas.

Pasal 247

Cukup jelas.

Pasal 248

Cukup jelas.

Pasal 249

Cukup jelas.

Pasal 250

Cukup jelas.

Pasal 251

Cukup jelas.

Pasal 252

Cukup jelas.

Pasal 253

Cukup jelas.

Pasal 254

Cukup jelas.

Pasal 255

Cukup jelas.

Pasal 256

Cukup jelas.

Pasal 257

Cukup jelas.

Pasal 258

Cukup jelas.

Pasal 259

Cukup jelas.

Pasal 260

Cukup jelas.

Pasal 261

Cukup jelas.

Pasal 262

Cukup jelas.

Pasal 263

Cukup jelas.

Pasal 264

Cukup jelas.

Pasal 265

Cukup jelas.

Pasal 266

Cukup jelas.

Pasal 267

Cukup jelas.

Pasal 268

Cukup jelas.

Pasal 269

Cukup jelas.

Pasal 270

Cukup jelas.

Pasal 271

Cukup jelas.

Pasal 272

Cukup jelas.

Pasal 273

Cukup jelas.

Pasal 274

Cukup jelas.

Pasal 275

Cukup jelas.

Pasal 276

Cukup jelas.

Pasal 277

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Khusus Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh yang berasal dari JF Diplomat dikecualikan dengan pertimbangan Undang-Undang Nomor 37 Tahun 1999 tentang Hubungan Luar Negeri dan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1982 tentang Pengesahan Konvensi Wina 1961 dan Konvensi Wina Tahun 1963.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 278

Cukup jelas.

Pasal 279

Cukup jelas.

Pasal 280

Cukup jelas.

Pasal 281

Cukup jelas.

Pasal 282

Pejabat yang berwenang untuk mengeluarkan surat perintah penghentian penyidikan adalah Penyidik Kepolisian Republik Indonesia atau Pejabat yang berwenang mengeluarkan Surat Perintah Penghentian Penuntutan adalah Penuntut Umum/Kejaksaan.

Pasal 283

Cukup jelas.

Pasal 284

Cukup jelas.

Pasal 285

Cukup jelas.

Pasal 286

Cukup jelas.

Pasal 287

Cukup jelas.

Pasal 288

Cukup jelas.

Pasal 289

Cukup jelas.

Pasal 290

Cukup jelas.

Pasal 291

Cukup jelas.

Pasal 292

Cukup jelas.

Pasal 293

Cukup jelas.

Pasal 294

Cukup jelas.

Pasal 295

Yang dimaksud dengan “hak kepegawaian” antara lain jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

Pasal 296

Cukup jelas.

Pasal 297

Cukup jelas.

Pasal 298

Cukup jelas.

Pasal 299

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “diangkat kembali dalam Jabatan apabila ada lowongan” adalah PNS tersebut memenuhi persyaratan Jabatan yang lowong dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 300

Cukup jelas.

Pasal 301

Cukup jelas.

Pasal 302

Cukup jelas.

Pasal 303

Cukup jelas.

Pasal 304

Cukup jelas.

Pasal 305

Cukup jelas.

Pasal 306

Cukup jelas.

Pasal 307

Cukup jelas.

Pasal 308

Cukup jelas.

Pasal 309

Cukup jelas.

Pasal 310

Cukup jelas.

Pasal 311

Cukup jelas.

Pasal 312

Cukup jelas.

Pasal 313

Cukup jelas.

Pasal 314

Cukup jelas.

Pasal 315

Cukup jelas.

Pasal 316

Cukup jelas.

Pasal 317

Cukup jelas.

Pasal 318

Cukup jelas.

Pasal 319

Cukup jelas.

Pasal 320

Cukup jelas.

Pasal 321

Cukup jelas.

Pasal 322

Cukup jelas.

Pasal 323

Cukup jelas.

Pasal 324

Cukup jelas.

Pasal 325

Cukup jelas.

Pasal 326

Cukup jelas.

Pasal 327

Cukup jelas.

Pasal 328

Cukup jelas.

Pasal 329

Cukup jelas.

Pasal 330

Cukup jelas.

Pasal 331

Cukup jelas.

Pasal 332

Cukup jelas.

Pasal 333

Cukup jelas.

Pasal 334

Cukup jelas.

Pasal 335

Cukup jelas.

Pasal 336

Cukup jelas.

Pasal 337

Cukup jelas.

Pasal 338

Cukup jelas.

Pasal 339

Cukup jelas.

Pasal 340

Cukup jelas.

Pasal 341

Cukup jelas.

Pasal 342

Cukup jelas.

Pasal 343

Cukup jelas.

Pasal 344

Cukup jelas.

Pasal 345

Cukup jelas.

Pasal 346

Cukup jelas.

Pasal 347

Cukup jelas.

Pasal 348

Cukup jelas.

Pasal 349

Cukup jelas.

Pasal 350

Cukup jelas.

Pasal 351

Cukup jelas.

Pasal 352

Cukup jelas.

Pasal 353

Cukup jelas.

Pasal 354

Cukup jelas.

Pasal 355

Cukup jelas.

Pasal 356

Cukup jelas.

Pasal 357

Cukup jelas.

Pasal 358

Cukup jelas.

Pasal 359

Cukup jelas.

Pasal 360

Cukup jelas.

Pasal 361

Cukup jelas.

Pasal 362

Cukup jelas.

Pasal 363

Cukup jelas.

Pasal 364

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6037