



# **PELATIHAN DASAR CALON PNS**

## **GOLONGAN III ANGKATAN XXVIII TAHUN 2019**

### **PUSDIKLAT BPS**

# BIODATA

- Nama
- Riwayat Pekerjaan
- Riwayat Pendidikan
- Nomor HP
- Alamat e-mail

: **Daud Eliezar**

: - BPS Provinsi Kalimantan Tengah  
(1996 – 2001)

- Pusdiklat BPS (2002 – sekarang)

: - Akademi Ilmu Statistik (1996)  
- Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (2000)  
- Institut Teknologi Sepuluh Nopember  
(2010)

: **081213748545**

: **desinaga@bps.go.id**

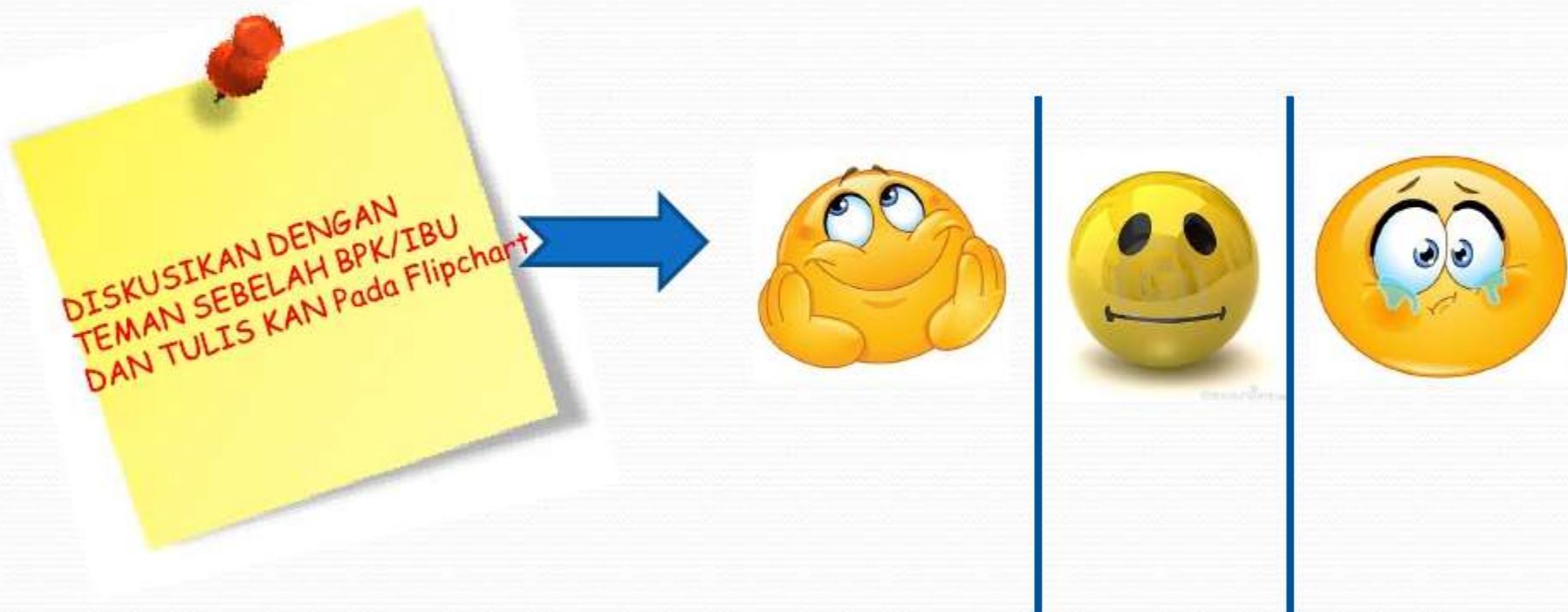


# HASIL BELAJAR

---

Peserta Mampu Memahami  
Kedudukan, Peran, Hak dan  
Kewajiban, Kode Etik ASN, Konsep  
Sistem Merit dan Mekanismen dalam  
Pengelolaan ASN

# Apa yang bapak ibu ketahui tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ?



# Apa Motivasi Bapak/Ibu Menjadi PNS

RENUNGKAN  
DAN  
TULISKAN  
Pada Flipchart

# MANAJEMEN ASN

## Berdasarkan

# UNDANG-UNDANG NO. 5/2014



# SISTEMATIKA UU ASN NO.5 THN 2014

**BAB I** KETENTUAN UMUM

**BAB II** ASAS, PRINSIP,  
NILAI DASAR, KODE  
PERILAKU DAN KODE ETIK

**BAB III** JENIS, STATUS,  
DAN KEDUDUKAN ASN

**BAB IV** FUNGSI, TUGAS,  
DAN PERAN ASN

**BAB V** JABATAN ASN

**BAB VI** HAK DAN  
KEWAJIBAN ASN

**BAB VII** KELEMBAGAAN

**BAB VIII** MANAGEMEN  
ASN

**BAB IX** PENGISIAN  
JABATAN PIMPINAN TINGGI

**BAB X** PEGAWAI ASN  
YANG MENJADI PEJABAT  
NEGARA

**BAB XI** ORGANISASI

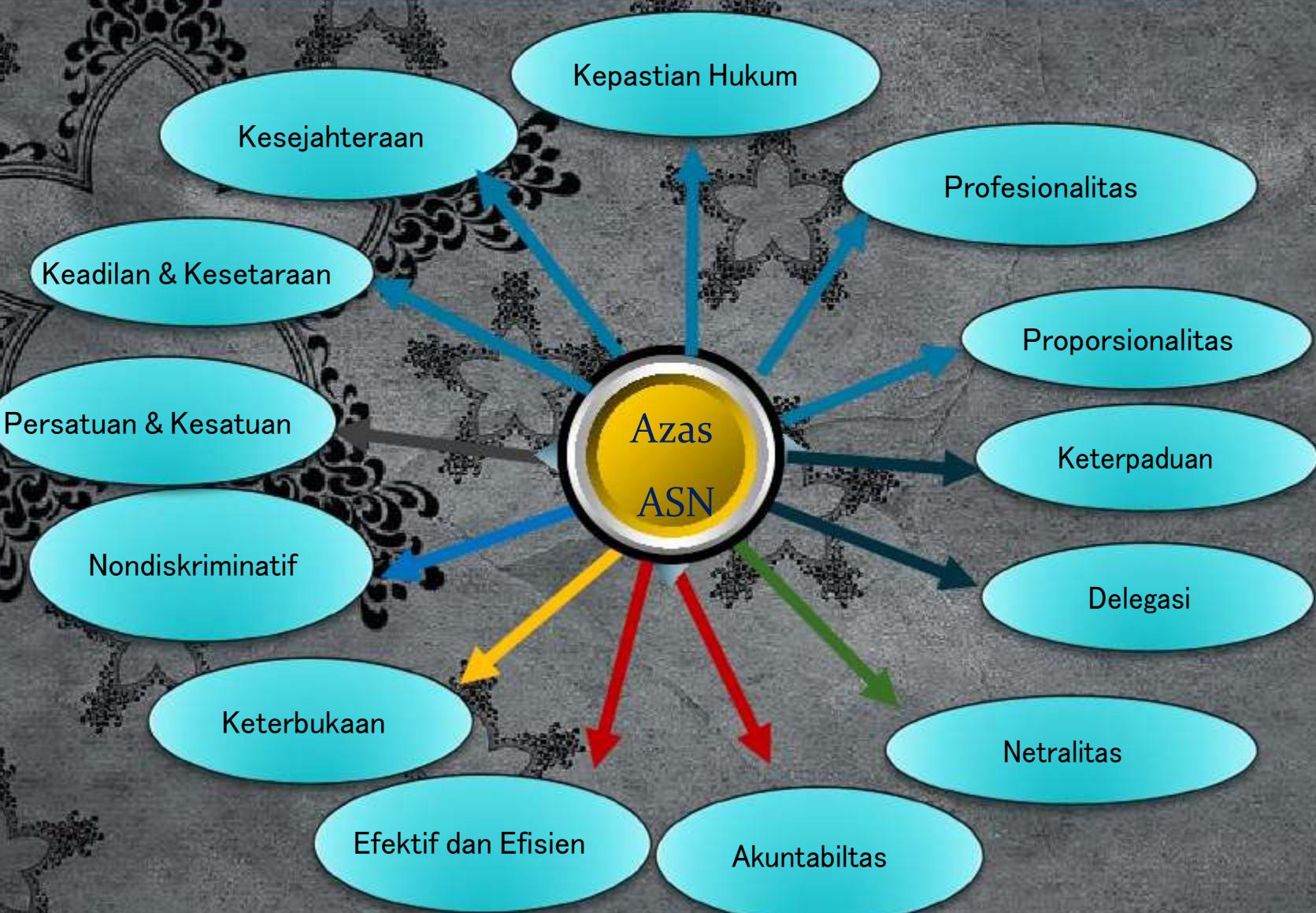
**BAB XII** SISTEM  
INFORMASI ASN

**BAB XIII** PENYELESAIAN  
SENGKETA

**BAB XIV** KETENTUAN  
PERALIHAN

**BAB XV** KETENTUAN  
PENUTUP

# AZAS APARATUR SIPIL NEGARA



# FUNGSI DAN PERAN PEGAWAI ASN



## Fungsi (Pasal 10 & 11):

1. pelaksana kebijakan publik;
2. pelayan publik; dan
3. perekat dan pemersatu bangsa

## Peran Pegawai ASN (Pasal 12) :

Sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme

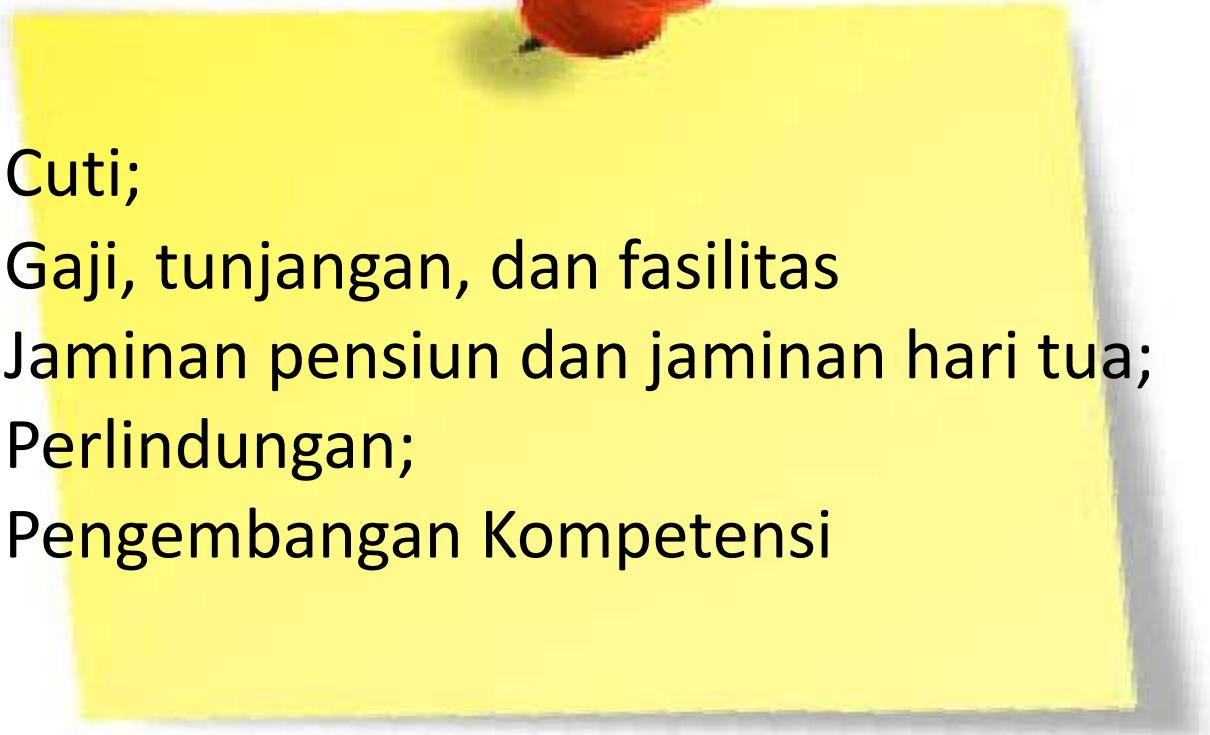


# HAK DAN KEWAJIBAN ASN

| JENIS                     | HAK  | KEWAJIBAN  |
|---------------------------|--|--|
| PNS<br><i>(Pasal 21)</i>  | <ol style="list-style-type: none"><li>gaji, tunjangan, dan fasilitas; <b>(Pasal 7 (1) UU 43/1999)</b></li><li>cuti; <b>(Pasal 8 UU 8/1974)</b></li><li>jaminan pensiun dan jaminan hari tua;</li><li>perlindungan; <b>(Pasal 9 (1) UU 8/1974)</b><br/>pengembangan kompetensi.</li></ol> | <ul style="list-style-type: none"><li>Setia dan taat pada Pancasila, UUD NRI 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah;</li><li>Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;</li><li>Melaksanakan kebijakan pemerintah;</li><li>Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;</li><li>Melaksanakan tugas kedinasan;</li><li>Menunjukkan integritas dan keteladanan;</li><li>Menyimpan rahasia jabatan</li><li>Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI</li></ul> |
| PPPK<br><i>(Pasal 22)</i> | <ol style="list-style-type: none"><li>gaji, tunjangan, dan fasilitas;</li><li>cuti;</li><li>perlindungan; dan</li><li>pengembangan kompetensi.</li></ol>   |  |

# Hak ASN

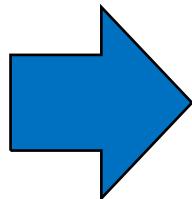
Diskusikan dalam kelompok dari berbagai sumber

- 
1. Cuti;
  2. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
  3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
  4. Perlindungan;
  5. Pengembangan Kompetensi

# Cuti pns

UU No.5 Tahun 2014 Pasal 21

Cuti PNS  
PP 24/76



*Cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu dan dikeluarkan/diberikan oleh pejabat yg berwenang*

- Cuti tahunan
- Cuti besar
- Cuti sakit
- Cuti bersalin
- Cuti karena alasan penting
- Cuti diluar tanggungan negara

Psl 8, PNS yang menjadi Guru di Sekolah dan Dosen pada PT yang mendapat liburan sesuai UU yang berlaku, tidak berhak atas cuti tahunan

# Sistem Penggajian

“Gaji” adalah kompensasi dasar berupa honorarium sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan (Pasal 79).

Adil dan Layak sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawabnya.

Adil => Mencegah kesenjangan kesejahteraan baik antar PNS maupun dengan Swasta.

Layak => Menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok dan dapat mendorong produktivitas dan kreativitas.

## Sistem Penggajian PNS :

- a. Sistem Skala Tunggal => Gaji sama untuk pangkat yang sama, tanpa melihat sifat dan berat ringannya tanggungjawab.
- b. Sistem Skala Ganda => Besarnya gaji tidak hanya didasarkan pada pangkat, tetapi dilihat dari sifat, prestasi kerja, dan beratnya t.jawab.
- c. Sistem Skala Gabungan => Pangkat sama => gaji pokok sama.  
Tanggungjawab lebih berat, prestasi kerja lebih tinggi diberi tunjangan.

# Gaji..... (lanjutan)

- Tunjangan lain-lain ;  
**PNS yang melaksanakan tugas di daerah terpencil**
- Tunjangan Iuran Wajib; 10% dari gaji pokok terdiri:
  - Iuran Dana Pensiun 4,75%
  - Iuran Tabungan Asuransi Pensiun 3,25%
  - Iuran Asuransi Kesehatan/BPJS 2,00 %

# Tunjangan Jabatan Struktural

## **PP No.26 Tahun 2007**

| No. | Eselon       | Besarnya Tunjangan |
|-----|--------------|--------------------|
| (1) | (2)          | (3)                |
| 1.  | Eselon I A   | Rp. 5.500.000,-    |
| 2.  | Eselon I B   | Rp. 4.375.000,-    |
| 3.  | Eselon II A  | Rp. 3.250.000,-    |
| 4.  | Eselon II B  | Rp. 2.025.000,-    |
| 5.  | Eselon III A | Rp. 1.260.000,-    |
| 6.  | Eselon III B | Rp. 980.000,-      |
| 7.  | Eselon IV A  | Rp. 540.000,-      |
| 8.  | Eselon IV B  | Rp. 490.000,-      |



# Tunjangan Jabatan Fungsional Statistisi dan Pranata Komputer

PP No. 110 Tahun 2016

PP No. 39 Tahun 2001

| No. | Jabatan Fungsional Statistisi | Besarnya Tunjangan |
|-----|-------------------------------|--------------------|
| (1) | (2)                           | (3)                |
| 1.  | Statistisi Utama              | Rp. 1.500.000,-    |
| 2.  | Statistisi Madya              | Rp. 1.260.000,-    |
| 3.  | Statistisi Muda               | Rp. 960.000,-      |
| 4.  | Statistisi Pertama            | Rp. 300.000,-      |

| No. | Jab. Fung. Pranata Komputer | Besarnya Tunjangan |
|-----|-----------------------------|--------------------|
| (1) | (2)                         | (3)                |
| 1.  | Pranata Komputer Utama      | Rp. 1.200.000,-    |
| 2.  | Pranata Komputer Madya      | Rp. 900.000,-      |
| 3.  | Pranata Komputer Muda       | Rp. 600.000,-      |
| 4.  | Pranata Komputer Pertama    | Rp. 300.000,-      |

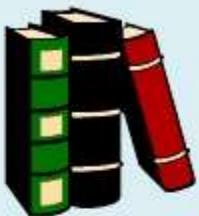
# PENGHARGAAN PNS

PNS YANG TELAH MENUJUKKAN KESETIAAN, PENGABDIAN, KECAKAPAN , KEJUJURAN, KEDISIPLINAN DAN PRESTASI KERJA DALAM MELAKSANAKAN TUGASNYA DAPAT BERIKAN PENGAHRGAAN BERUPA

- 
- a. Tanda Kehormatan
  - b. Kenaikan Pangkat Istimewa
  - c. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan atau
  - d. Kesempatan menghadiri acara resmi

dan/atau acara kenegaraan

# KEWAJIBAN PNS



PP NOMOR 53 TAHUN 2010  
18 BUTIR KEWAJIBAN



- ⊕ Mengucapkan sumpah/ janji PNS.
- ⊕ Mengucapkan sumpah/ janji jabatan.
- ⊕ Setia & taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD 45, Negara & Pemerintah.
- ⊕ Menaati segala ketentuan peraturan per-undang2-an
- ⊕ Melaksanakan tugas kedinasan yg dipercayakan kepada PNS dgn penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab.
- ⊕ Menunjung tinggi kehormatan negara, Pemerintah, dan martabat PNS.
- ⊕ Mengutamakan kepentingan negara dp kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
- ⊕ Memegang rahasia jabatan yg menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan.
- ⊕ Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, semangat utk kepentingan negara

- ⊕ Melaporkan dgn segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yg dpt membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan, dan materiil.
- ⊕ Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- ⊕ Mencapai sasaran kerja pegawai yg ditetapkan.
- ⊕ Menggunakan dan memelihara barang2 milik negara dgn sebaik-baiknya.
- ⊕ Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kpd masyarakat.
- ⊕ Membimbing pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat.
- ⊕ Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas
- ⊕ Memberikan kesempatan kpd bawahan untuk mengembangkan karier.
- ⊕ Menaati peraturan kedinasan yg ditetapkan oleh pejabat yg berwenang.

# PERATURAN DISIPLIN PNS (PP No. 53/2010)

- Tujuannya adalah untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran tugas,
- PNS wajib mematuhi disiplin PNS. Instansi pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin dan PNS yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin dijatuhi hukuman disiplin,
- PP Nomor 53 tahun 2010 tentang peraturan disiplin PNS, peraturan disiplin adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak di taati atau larangan dilanggar oleh seorang PNS

# ARAH KEBIJAKAN PP 53/ 2010

- ✓ Rincian ttg 17 kewajiban (ps.3) dan 15 larangan (ps.4) lebih rinci dengan kriteria yang lebih objektif
- ✓ Ketentuan ttg tingkat dan jenis hukuman disiplin (ringan, sedang, berat) lebih jelas dengan derajat pelanggaran dan sistem sanksi yang rinci (misal: pasal 10, hukuman disiplin berat jika sasaran kerja kurang 25%)
- ✓ Struktur kewenangan dari pejabat yang berhak menetapkan hukuman disiplin lebih jelas; setiap jenjang pejabat punya kewenangan disiplin
- ✓ Pegawai yang memperoleh ancaman tindakan disiplin berhak membela diri, melakukan klarifikasi, dan mengajukan banding
- ✓ Ketentuan tentang mekanisme, prosedur dan dokumentasi penjatuhan hukuman disiplin lebih jelas dan mudah dipahami



# Tayangan Film Pendek

Simak tayangan film pendek berikut, kemudian diskusikan dikelompok :

- Apakah sistem merit itu?
- Apakah manfaat dari sistem merit?
- Indikator sistem merit (Kualifikasi, Kompetensi, Integritas, Kinerja)
- Proses pada setiap tahapan (Seleksi, Mutasi, Promosi, Penggajian, Pemberhentian)

# PRINSIP DASAR UU ASN NO.5/2014

**Memberlakukan “SISTEM MERIT ”  
Pasal 55 (PNS) dan Pasal 93 (PPPK)  
melalui:**

- Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif
- Menerapkan prinsip *fairness*
- Penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja
- Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik
- Manajemen SDM secara efektif dan efisien
- Melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena.

Spoil Sistem Adalah

Penerapan  
Manajemen yg lbh  
mengutamakan  
pertimbangan  
subyeksif.

**Sistem Merit** adalah kebijakan dan Manajemen ASN yg berdasarkan pd kualifikasi, kompetensi, & kinerja secara adil & wajar dg tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, ataupun kondisi<sub>23</sub> kecacatan.

# MANAJEMEN PNS

1

## REKRUITMEN

BASED ON KEBUTUHAN (ANJAB & ABK)  
untuk JANGKA WAKTU 5 THN

2

## PENGEMBANGAN PEGAWAI

SEBAGAI HAK PEGAWAI ASN, BENTUK<sub>2</sub>  
PENGEMBANGAN KOMPETENSI,  
PERTUKARAN PNS-SWASTA

3

## PROMOSI

BASIS KARIR TERBUKA (KOMPETISI)

4

## KESEJAHTERAAN

BERDASARKAN BEBAN KERJA, TANGGUNG  
JAWAB, RESIKO PEKERJAAN & KINERJA

5

## MANAJEMEN KINERJA

POSITION & PERFORMANCE BASED  
SALARY/ PROMOTION, SANKSI ATAS TDK  
TERCAPAINYA KINERJA

6

## DISIPLIN & ETIKA

RINCIAN KODE ETIK PROFESI DAN  
SANKSI

7

## PENSIUN

SEMANGAT FULLY FUNDED

# Perencanaan Kepegawaian dan Formasi Pegawai

- 1 **Formasi** adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan (**Pasal 15 UU 43/1999**)
- 2 **Formasi** merupakan hasil dari perencanaan kepegawaian yang bertujuan untuk mengendalikan jumlah dan mutu pegawai pada setiap organisasi pemerintah sesuai dengan beban kerja.
- 3 Ketentuan tentang **penetapan formasi PNS** diatur dalam **PP 97/2000** dan Ketentuan pelaksanaannya diatur dalam Keputusan Ka. BKN **09/2001**
- 4 Formasi PNS ditetapkan oleh Menpan setelah mendapat pertimbangan teknis dari Ka. BKN

## SISTEM FORMASI, URAIAN JABATAN, PETA JABATAN

### FORMASI

- PP No. 97 Tahun 2000
- Kepts Kepala BKN No.09 Tahun 2001

Jumlah dan susunan jabatan yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi negara untuk mampu melaksanakan tugas pokok untuk jangka waktu tertentu yang ditetapkan pejabat yang berwenang :

1. Formasi PNS Pusat
2. Formasi PNS Daerah



# PENGADAAN PENGANGKATAN PNS

Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan jabatan Administrasi dan/atau jabatan pungsal dalam suatu instansi Pemerintah, dilakukan melalui :

- Tahapan perencanaan
- pengumuman lowongan
- Pelamaran
- Seleksi
- Pengumuman hasil seleksi
- Masa percobaan
- Dan pengangkatan menjadi PNS



# ANTISIPASI REKRUITMEN GENERASI Y dan Z (GEN-Y dan Z)

William Strauss dan Neil Howe “*Generations: The History of America's Future, 1584 to 2069*”(1991).

- CEPAT BELAJAR & PINTAR
- KRITIS
- BEKERJA MOBILE
- MELEK TEKNOLOGI
- MUDAH BERGAUL
- SELEKTIF MEMILIH PEMIMPIN
- BERORIENTASI PD TIM
- SUKA TANTANGAN BESAR
- TIDAK TERINTIMIDASI OLEH ATASAN/ SENIOR



# PENILAIAN KINERJA PNS

PP NO 10 TAHUN 1979 (DP3)

TELAH TELAH DI RUBAH DENGAN

PP NO 46 TAHUN 2011

DAN PELAKSANAANNYA  
DIBERLAKUKAN SEJAK 1 JANUARI

2014

# SISTEM KARIER PNS



Pengembangan karier PNS dilakukan dengan mempertimbang integritas dan moralitas

Integritas diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan perundang-undangan, kemampuan berkerja sama dan pengabdian kepada masyarakat bangsa dan Negara. Sedangkan Moralitas diukur dari penerapan dan mengamalan nilai etika, agama, budaya dan social kemasyarakatan

# KOMPETENSI PEGAWAI ASN



# KOMPETENSI PNS

## TEKNIS

- Diukur dari tingkat dan spesialis pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis

## MANAJERIAL

- Diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan structural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan

## SOSIAL

## KULTURAL

- Diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan

# Sistem Karier Pns

- 
1. Sistem Karier Terbuka, dimana untuk menduduki jabatan yang lowong dalam suatu unit organisasi terbuka bagi setiap warga Negara asalkan ia mempunyai kecakapan dan pengalaman yang diperlukan untuk jabatan yang lowong itu
  2. Sistem Karier tertutup di mana suatu jabatan yang lowong hanya dalam suatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang ada dalam organisasi tersebut

# JABATAN ASN

JABATAN ASN

DIISI  
DARI  
PEGAWAI  
ASN

DIISI TNI  
DAN  
POLRI

- Jabatan Administrasi
- Jabatan Fungsional
- Jabatan Pimpinan Tinggi

- Jabatan ASN tertentu

# Jabatan Administrasi

Jabatan Administrator memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan

Jabatan Pengawas mengendalikan

Jabatan Pelaksana kegiatan yang dilakukan ketiga pejabat pelaksana

Jabatan Pelaksana pelaksanaan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan

Jabatan Administrator

Jabatan Pengawas

Jabatan Pelaksana

# JABATAN FUNGSIONAL

**Jabatan fungsional  
keahlian :**

- a. Ahli utama,
- b Ahli madya
- c. Ahli muda dan
- d. Ahli pertama

**Jabatan fungsional  
keterampilan :**

- a. Penyelia
- b. Mahir
- c. Terampil dan
- d. Pemula

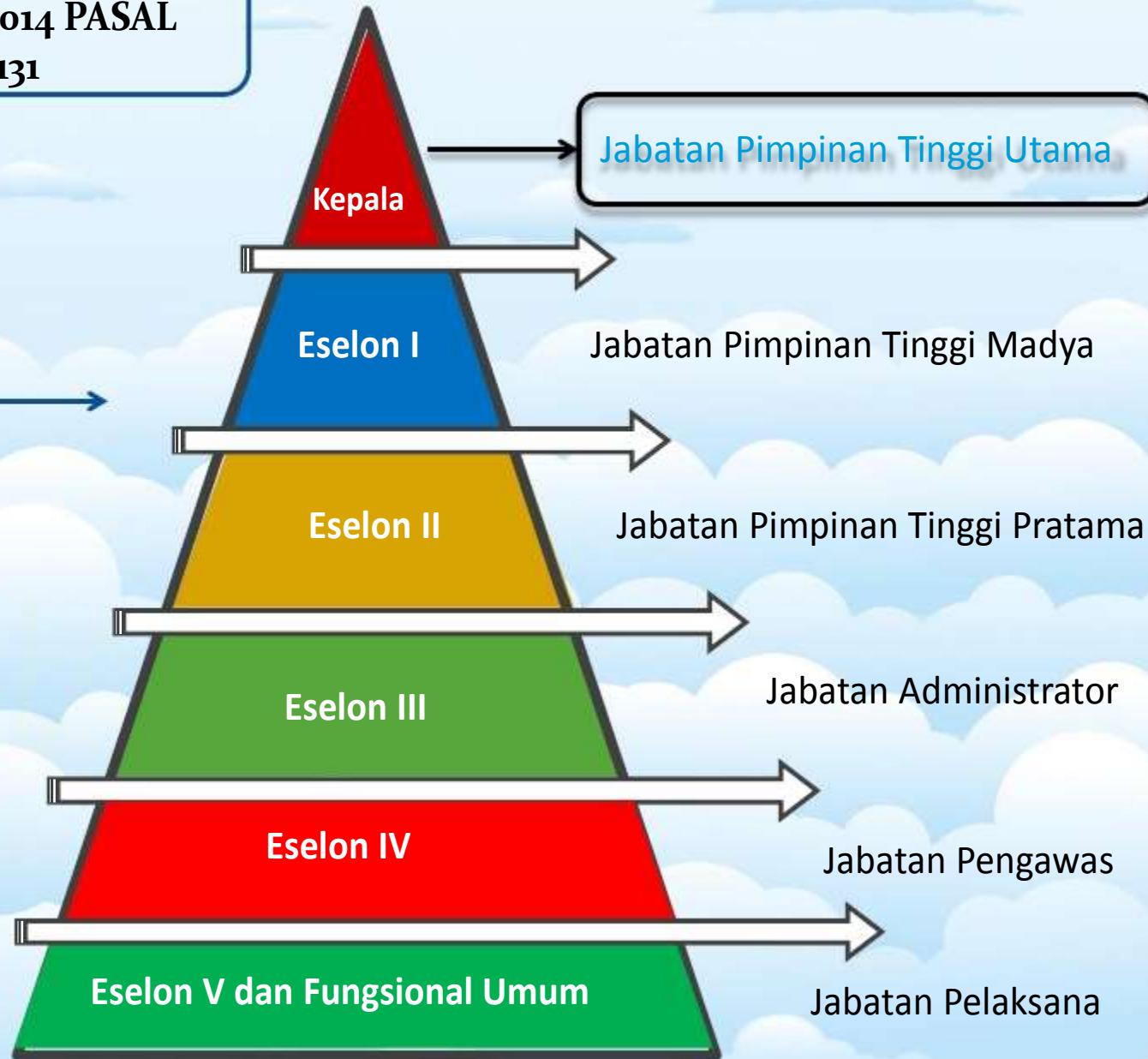
# Jabatan Pimpinan Tinggi

- 
1. Jabatan Pimpinan Tinggi Utama
  2. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya
  3. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama

# PENYETARAAN JABATAN

UU ASN NO.5  
TAHUN 2014 PASAL

131



# SISTEM PEMBERHENTIAN PNS

## PP 32 TAHUN 1979

### Pemberhentian PNS

Dengan Hormat

Pemberhentian  
Sementara

Dengan Tidak  
Hormat

# PEMBERHENTIAN DENGAN HORMAT



Meningg  
al Dunia

Pensi  
un

Permin  
-taan  
Sendiri

Peram-  
pingan  
Organi-  
sasi

Tdk  
Cakap  
Jasmani/  
rohani

# PEMBERHENTIAN SEMENTARA

**PNS diberhentikan sementara, apabila :**

- Diangkat menjadi pejabat negara;
- Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural;
- Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

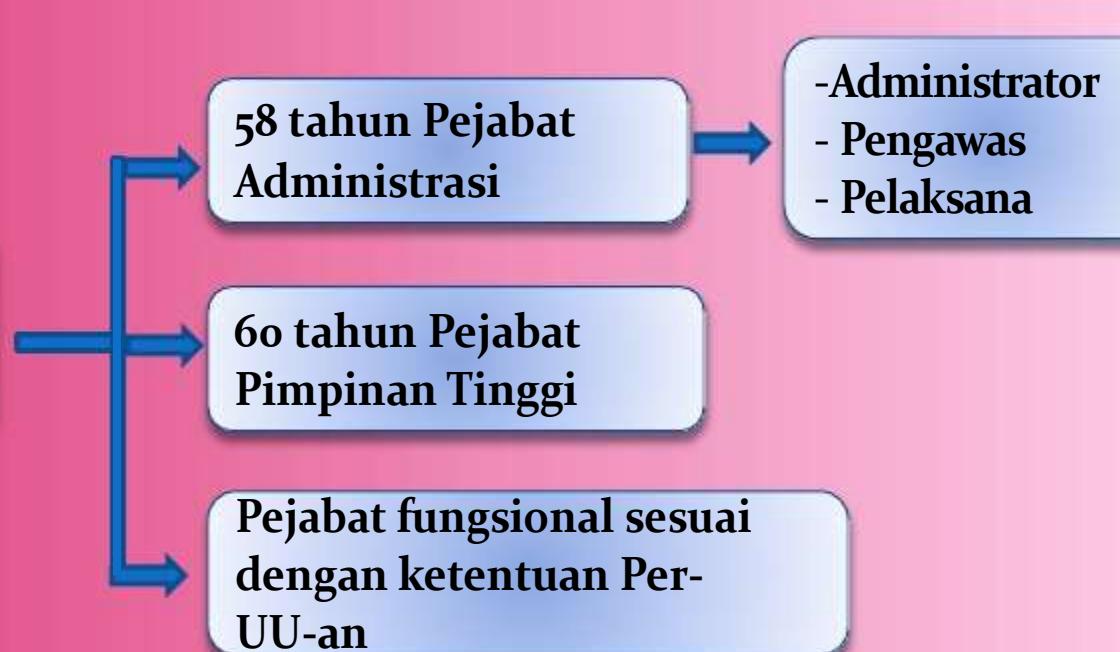


# PNS Diberhentikan Tidak Dengan Hormat Karena::

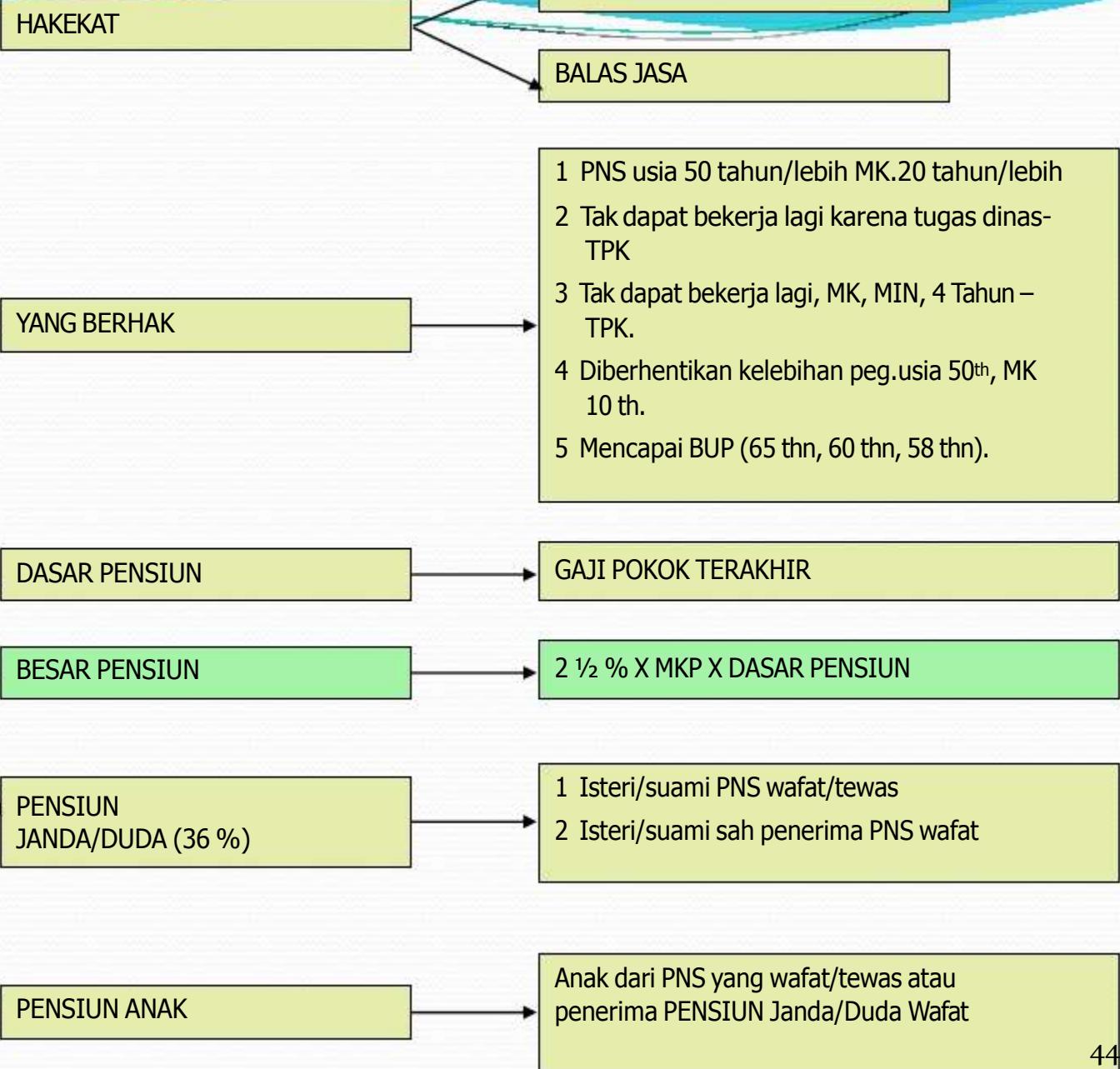
- a. Melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUDNRI 1945;
- b. Dihukum penjara/kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;
- c. Menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- d. Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

# BATAS USIA PENSIUN (BUP)

Batas Usia  
Pensiun  
(BUP)



# PENSIUN



## ➤ Contoh Penghitungan Pensiun

- Rumus:

*Misalnya untuk pegawai golongan IV/c dengan masa kerja 30 tahun (menurut PP No. 30 Tahun 2015).*

$$= 2,5\% \times \text{Masa Kerja} \times \text{Gaji Pokok Pensiun}$$

$$= 2,5\% \times 30 \times \text{Rp } 4.604.200,-$$

$$= \text{Rp } 3.453.150,-$$

# KETENTUAN BUP LAINNYA

1

BUP pejabat fungsional yang tidak ada perpanjangannya sesuai peraturan perundangan saat ini

Akan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Perundang- undangan

2

PNS yang diberhentikan sementara krn ditahan dan menjadi terdakwa tindak pidana

Usia < 58 tahun

BUP 58 tahun

3

PNS yang diberhentikan dari jabatan organik karena diangkat sebagai Pejabat Negara atau Kepala Desa

Usia < 58 tahun

BUP 58 tahun

4

BUP bagi PNS yang menduduki jabatan lain yang ditentukan Undang-Undang (Guru, Dosen, dan Jaksa, dll)

Tetap berlaku

# MANAJEMEN PPPK



## Pengadaan

- Tahapan: perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan.
- Berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan.
- Pengangkatan oleh Keputusan PPK.
- Perjanjian kerja minimal 1 tahun dan dapat diperpanjang.
- **PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS**

## Penilaian Kinerja

- Perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi.
- Sebagai dasar perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
- Pemberhentian jika tidak mencapai target kinerja.

## Disiplin

PPPK wajib mematuhi disiplin dan akan dijatuhi hukuman disiplin jika melanggarnya

## Hak

- Mendapatkan gaji serta tunjangan yang dibebankan kpd APBN/APBD.
- Diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.
- Dapat diberikan penghargaan.
- Mendapatkan perlindungan berupa jaminan (hari tua, kesehatan, kecelakaan kerja, kematian) dan bantuan hukum

# PEGAWAI ASN YANG MENJADI PEJABAT NEGARA

Pegawai ASN dari PNS yang diangkat menjadi ketua, wakil ketua, dan anggota MK; BPK; KY; KPK; Menteri dan jabatan setingkat menteri; Kepala perwakilan RI di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Dubes Luar Biasa dan Berkuasa Penuh **DIBERHENTIKAN SEMENTARA DARI JABATANNYA DAN TIDAK KEHILANGAN STATUS SEBAGAI PNS.**

Pegawai ASN dari PNS yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden; ketua, wakil ketua, dan anggota DPR; DPD; gubernur dan wakil gubernur; bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota **WAJIB MENYATAKAN PENGUNDURAN DIRI SECARA TERTULIS SEBAGAI PNS** sejak mendaftar sebagai calon.



# ASN YANG MENJADI PEJABAT NEGARA

Diberhentikan sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan status sebagai PNS.

Jika tidak menjabat lagi diaktifkan kembali sebagai PNS

PNS yang tidak menjabat lagi dpt menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, atau Jabatan Fungsional, sepanjang tersedia lowongan jabatan. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat

# PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

- **Sifat:** Kompetitif dan Terbuka
- **Seleksi:** Dilakukan oleh Panitia Seleksi Instansi yang dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) berkoordinasi dengan KASN
- **Proses**
  - Pimpinan Tinggi Utama dan Madya dilakukan pada tingkat NASIONAL
  - Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan pada tingkat NASIONAL, PROPINSI, atau ANTAR INTANSI dalam 1 (satu) KABUPATEN/KOTA.



Proses Pembuatan Makalah Promosi Terbuka Eselon II Kementerian PANRB (18/11)

# POLA KARIR JPT

- a. Diduduki maksimal selama **5 (lima)** tahun.
- b. Pejabat yang habis masa jabatannya harus mengikuti seleksi/uji kompetensi kembali untuk menduduki jabatan yang sama pada periode berikutnya.
- c. Pejabat ybs harus memenuhi target kinerja yang diperjanjikan dengan atasan.
- d. Pejabat yang tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu **1 (satu)** tahun pada suatu jabatan, diberikan **kesempatan selama 6 (enam) bulan** untuk memperbaiki kinerjanya.
- e. Dalam hal Pejabat sebagaimana dimaksud tidak menunjukan perbaikan kinerja, maka Pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali. Dari hasil seleksi ulang tersebut Pejabat ybs dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah.

- PPK dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama **2 (dua)** tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi,
- Pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama yang akan mencalonkan diri menjadi gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota, dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis dari PNS sejak mendaftar sebagai **51**

**calon.**

# PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

a.

- Pimpinan tinggi utama dan madya dilakukan pada tingkat nasional

b.

- Pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi DLL.

c.

- Pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi

d

- Jabatan pimpinan tinggi utama dan madya tertentu dapat berasal dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden

# PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI.... *Lanjutan*

e.

- Dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia setelah mengundurkan diri Kepolisian Negara Republik Indonesia atau anggota dari dinas aktif apabila dibutuhkan dan sesuai dgn Kompetensi.

f.

- Jabatan dapat diisi oleh diprajurit TNI, angkungan Instansi Pemerintah dan anggota tertentu Pimpinan Tinggi dan kompetensi dan peraturan perundang- undangan.

g.

- Dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah. Dalam membentuk panitia seleksi Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN.

hi

- Ketentuan pengisian Jabatan Pemerintah dapat dikecualikan menerapkan Sistem pada Instansi menyangkai yang telah Pimpinan Tinggi Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan KASN

# ORGANISASI ASN



**KEDUDUKAN:** Wadah Korps Profesi Pegawai ASN RI untuk menyalurkan aspirasinya.

**TUJUAN :**

- a. Menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN; dan
- b. Mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa.

**FUNGSI :**

- a. Pembinaan dan pengembangan profesi ASN;
- b. Memberikan perlindungan hukum dan advokasi terhadap dugaan pelanggaran sistem merit dan masalah hukum dalam melaksanakan tugas;
- c. Memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik instansi terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi;
- d. Menyelenggarakan usaha-usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota korps profesi ASN RI sesuai dengan peraturan perundang-undangan

# Korps Pegawai Republik Indonesia (KORPRI)

Korpri, adalah organisasi di Indonesia yang anggotanya terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, pegawai BUMN, BUMD serta anak perusahaan, dan perangkat Pemerintah Desa. Dibentuk sbg wadah untuk menghimpun seluruh Pegawai Republik Indonesia (KEPRES No 82 thn 1971)



## Fungsi KORPRI:

- 1 Pelopor dalam peningkatan kesejahteraan dan profesionalisme anggota
- 2 Melindungi dan mengayomi para anggota
- 3 Penyalur kepentingan para anggota
- 4 Pendorong peningkatan taraf hidup sosial ekonomi masyarakat dan lingkungan
- 5 Pelopor dalam mensukseskan program pembangunan
- 6 Mitra kerja yang aktif sebagai organisasi pekerja dalam proses pengambil keputusan dan kebijakan instansi

# Tujuan KORPRI:



Mewujudkan peraturan perundang-undangan

Menjamin pelindungan hak-hak Pegawai RI guna mencapai ketenangan dan kelangsungan kerja usaha untuk meningkatkan taraf hidup, kecerdasan, dan kesejahteraan pegawai RI beserta keluarganya

Menghimpun dan menyatukan pegawai RI untuk mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan antara sesama pegawai RI





# SISTEM INFORMASI ASN

- 1. Tujuan:** Efisiensi, Efektivitas, Akurasi Pengambilan Keputusan dalam manajemen ASN.
- 2. Sifat:** Nasional dan terintegrasi antar instansi.
- 3. Pembangunan dan pemutakhiran Data secara berkala.**
- 4. Berbasis TI** yang mudah diaplikasikan, mudah diakses dan memiliki sistem keamanan terpercaya.
- 5. Pengelola:** BKN dapat digunakan/diakses oleh instansi terkait baik untuk keperluan *update* data maupun untuk pengambilan keputusan.



# PENYELESAIAN SENGKETA



# Saatnya Diskusi

- Setiap kelompok membahas topik yang berbeda:
  1. Buatlah rangkuman dari materi “Kedudukan, Peran Hak dan Kewajiban PNS”
  2. Buatlah rangkuman dari materi “Sistem Merit”
  3. Buatlah rangkuman dari materi “Mekanisme Pengelolaan ASN”
  4. Buatlah contoh kasus terkait dengan “Kedudukan, Peran Hak dan Kewajiban PNS”. Dilingkungan unit kerja saudara
  5. Buatlah contoh kasus terkait dengan “Mekanisme Pengelolaan ASN” Dilingkungan unit kerja saudara
- Buatlah Bayang Tayang Hasil dari diskusi tersebut, dan
- Presentasikan hasil diskusi saudara

# **TERIMA KASIH**