



PELATIHAN DASAR CPNS

MANAJEMEN ASN

KONDISI manajemen ASN

Pelayanan Sektor Publik
belum sepenuhnya
Berkualitas dan
memuaskan publik



Kondisi
MANAJEMEN
ASN Saat Ini

Masih Lemahnya
Sistem Birokrasi

*Manajemen
Kepegawaian VS
Manajemen SDM*



TEROBOSAN
INOVASI

Pelayanan Sektor
Publik **BERKUALITAS**



Kondisi
MANAJEMEN
ASN yg
diinginkan

Profesional & Berkarakter
dgn birokrasi berkelas
dunia 2025

Materi Pokok

1

KEDUDUKAN & PERAN; HAK & KEWAJIBAN; DAN KODE ETIK ASN

MANAJEMEN ASN

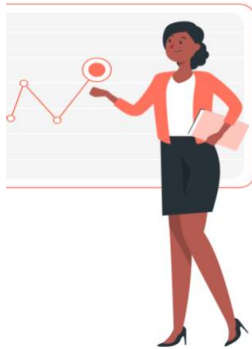
adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang



Profesional



Memiliki
Nilai Dasar



Etika Profesi



Bebas dari
Intervensi Politik



Bersih dari
praktik KKN

KEDUDUKAN ASN

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014

PNS

Pegawai Negeri Sipil

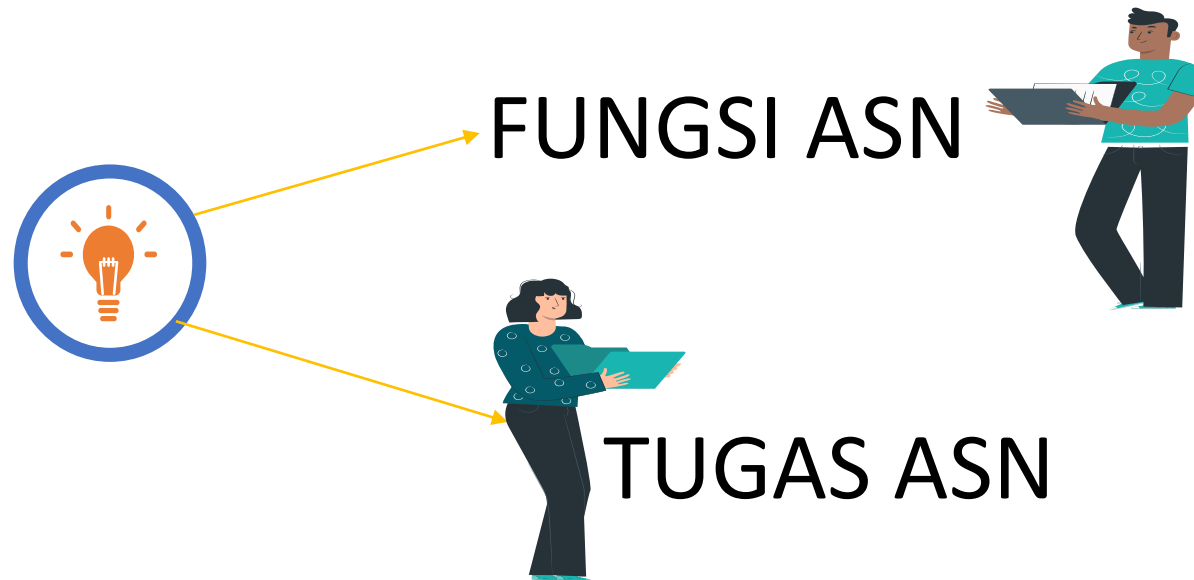
PNS merupakan warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional

PPPK

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan perundang-undangan

PERAN ASN



FUNGSI DAN TUGAS



PELAKSANA
KEBIJAKAN PUBLIK



“Melaksanakan kebijakan yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”



PELAYAN PUBLIK



“Memberikan pelayanan publik yang professional dan berkualitas”.



PEREKAT & PEMERSATU
BANGSA



“Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

HAK PNS

Pasal 21 UU No 5 Tahun 2014



HAK PPPK

Pasal 22 UU No 5 Tahun 2014



PERBANDINGAN HAK PNS & PPPK



HAK PNS

Pasal 21 UU No 5 Tahun 2014

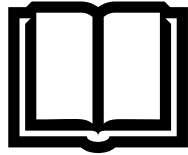


HAK PPPK

Pasal 22 UU No 5 Tahun 2014

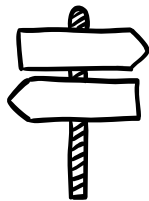


PENGEMBANGAN KOMPETENSI



Dasar Hukum

- Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN
- PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS



Acuan Pelaksanaan

Peraturan LAN No. 10 Tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi PNS Pasal 5

PERLINDUNGAN PNS

Pasal 92 UU ASN Tahun 2014



“Jaminan Kematian”.



“Jaminan Kecelakaan Kerja”.



“Jaminan Kesehatan”.



“Bantuan Hukum”.

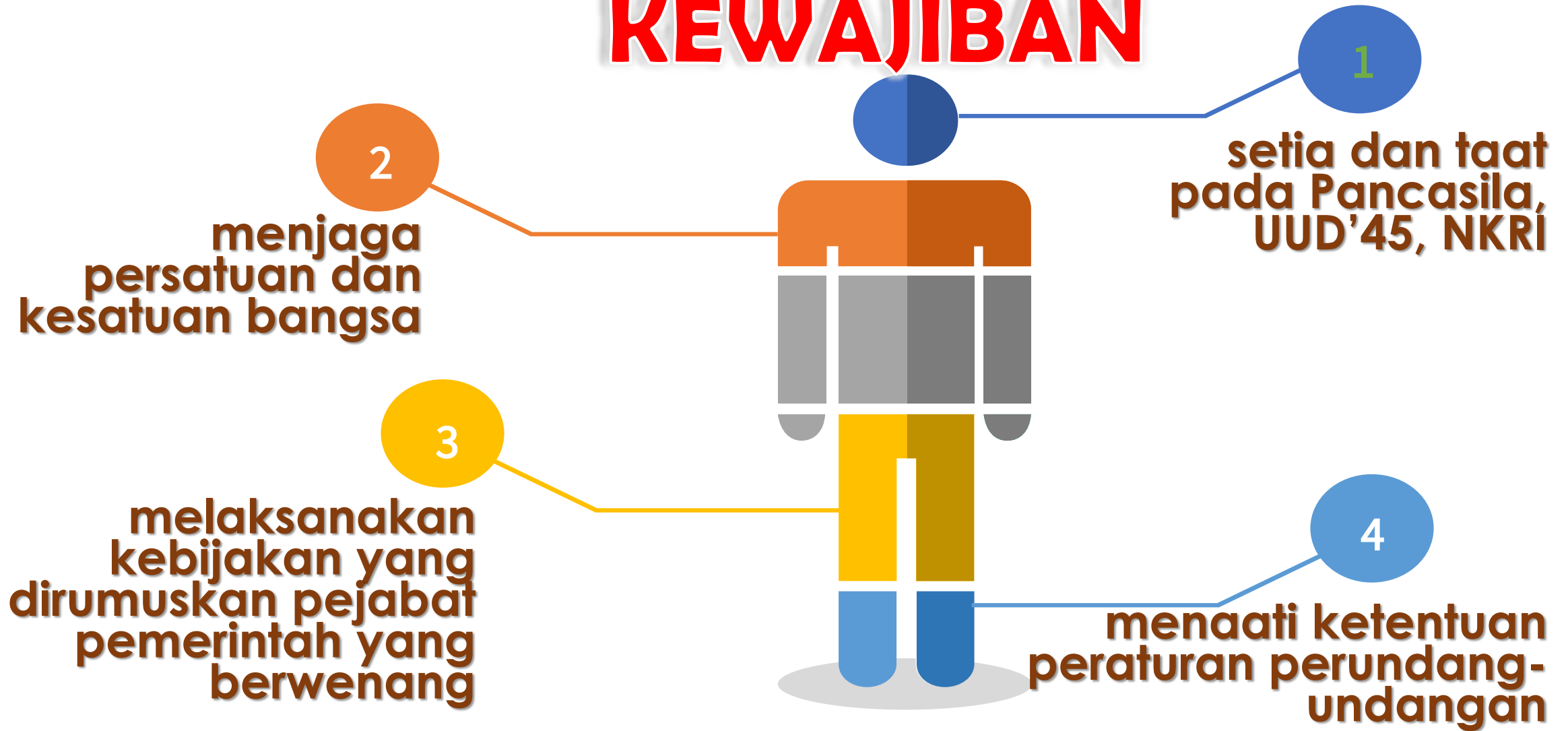




● Kewajiban ASN

**suatu beban atau tanggungan yang bersifat kontraktual
sesuatu yang sepatutnya dilaksanakan oleh ASN**

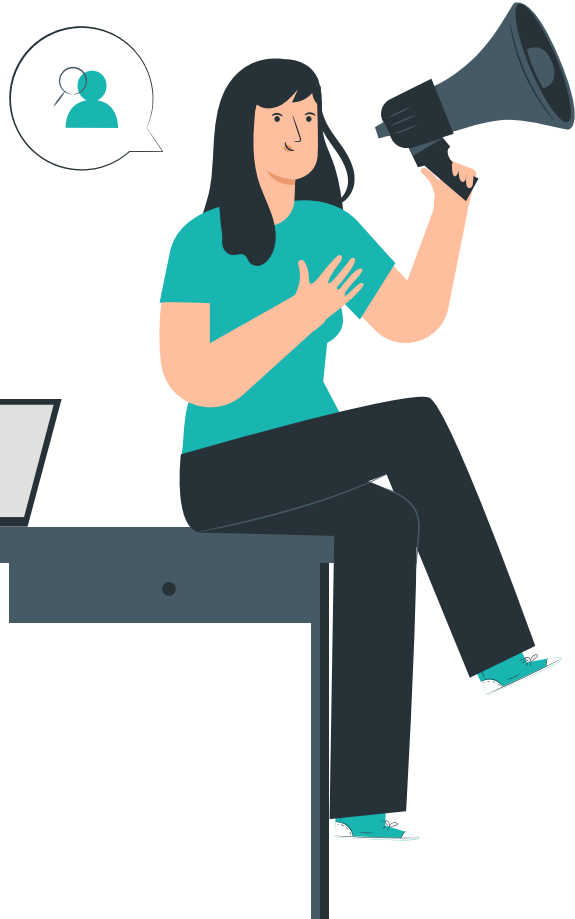
KEWAJIBAN



KEWAJIBAN



Kode Etik & Kode PL ASN



Tujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN

KODE ETIK DAN KODE PERILAKU ASN (1)



melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggungjawab, dan berintegritas tinggi



melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin



melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan



melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan.

KODE ETIK DAN KODE PERILAKU ASN (2)



tidak menyalahgunakan informasi intern Negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain.



Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan. Memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan.



melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan



menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya

KODE ETIK DAN KODE PERILAKU ASN (3)



melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan



memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN



menggunakan kekayaan dan barang milik Negara secara bertanggungjawab, efektif, dan efisien



menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya

Materi Pokok

2 SISTEM MERIT

LATAR BELAKANG SISTEM MERIT

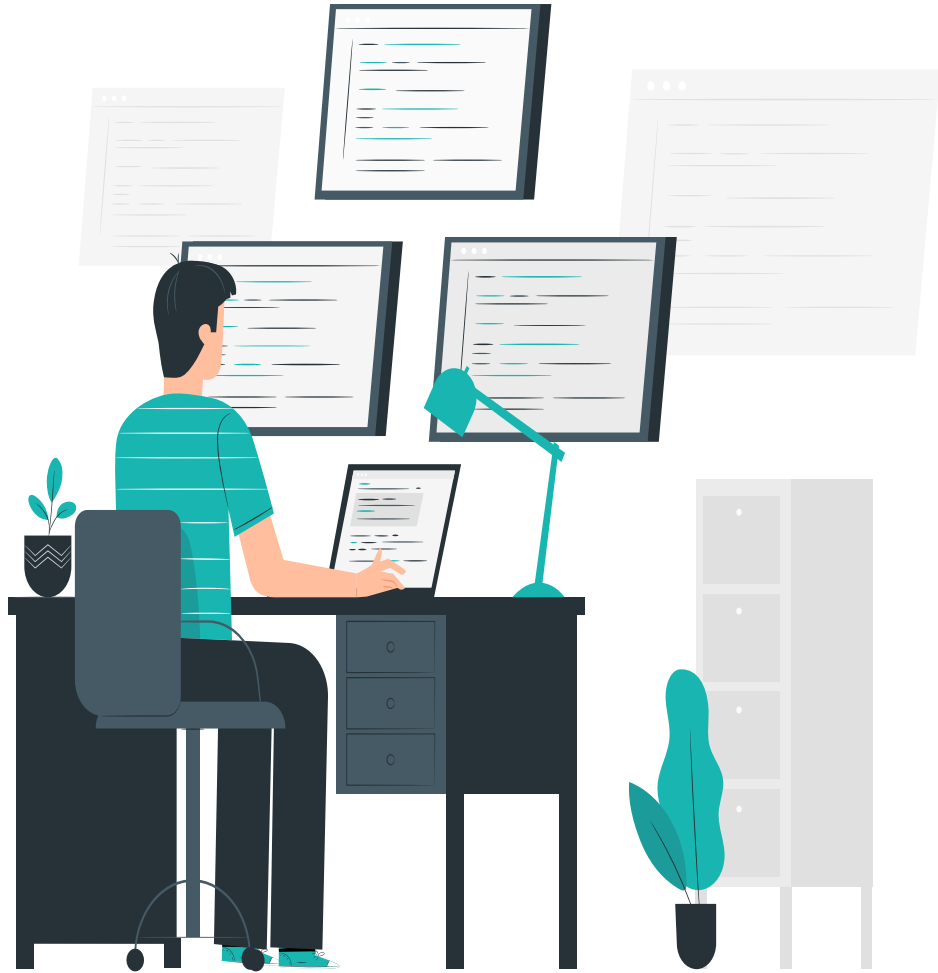
Praktik SPOIL SISTEM dan
INKOMPETENSI dlm sistem
rekrutmen dan seleksi pegawai

Perlu adanya KETERKAITAN
antara Pengelolaan SDM dgn
Tujuan Organisasi”

Tingkat disiplin, Etos Kerja, dan
Budaya Kerja ASN masih rendah

‘Struktur kepegawaian yaitu
kualitas, kuantitas, dan distribusi
belum ideal”





SISTEM MERIT

Pasal 1 UU ASN ttg Ketentuan Umum

“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 kecatatan”.

MANFAAT SISTEM MERIT bagi ORGANISASI



Mendukung
keberadaan
Penerapan Prinsip
Akuntabilitas



Dapat
mengarahkan
SDM untuk dapat
mempertanggung
jawabkan tugas
dan fungsinya



instansi pemerintah
mendapatkan pegawai
yang tepat dan
berintegritas untuk
mencapai visi dan
misinya

MANFAAT SISTEM MERIT BAGI PEGAWAI



Menjamin Keadilan dan ruang keterbukaan dlm perjalanan karir seorang pegawai



Memiliki Kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas diri

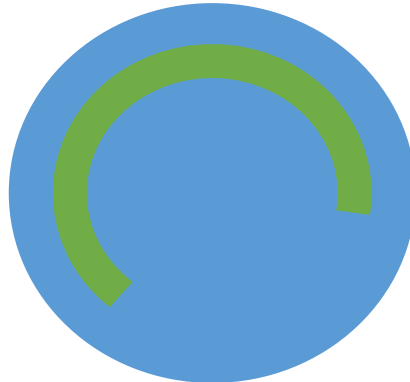


PELAKSANAAN SISTEM MERIT DALAM PENGELOLAAN SDM

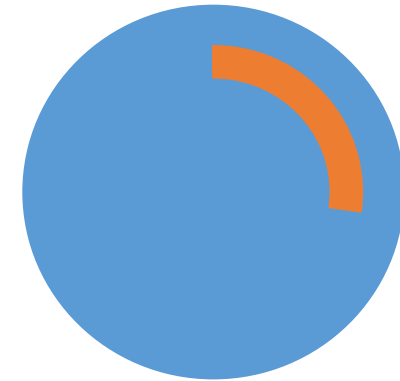
PERENCANAAN



Perencanaan Kebutuhan
pegawai

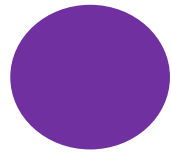


Pegawai ASN terpilih

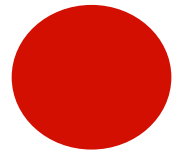


Pegawai ditempatkan
sesuai dengan
perencanaan

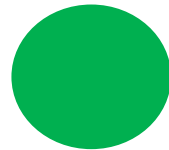
JAMINAN SISTEM MERIT DALAM MONITORING, PENILAIAN, PENGEMBANGAN



Pangkat dan Jabatan



Pengembangan Karir



Mutasi Pegawai



Penilaian Kinerja

KELEMBAGAAN DAN JAMINAN SISTEM MERIT DALAM PENGELOLAAN ASN

KOMISI ASN

Mempunyai kewenangan untuk melakukan MONEV pelaksanaan kebijakan dan manajemen ASN

**KEMENPAN
RB**

Memberikan bimbingan pertimbangan pada proses penindakan pejabat yg berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian atas penyimpangan pelaksanaan Sistem Merit dalam pengelolaan ASN

Materi Pokok

3

MEKANISME PENGELOLAAN ASN

DASAR HUKUM

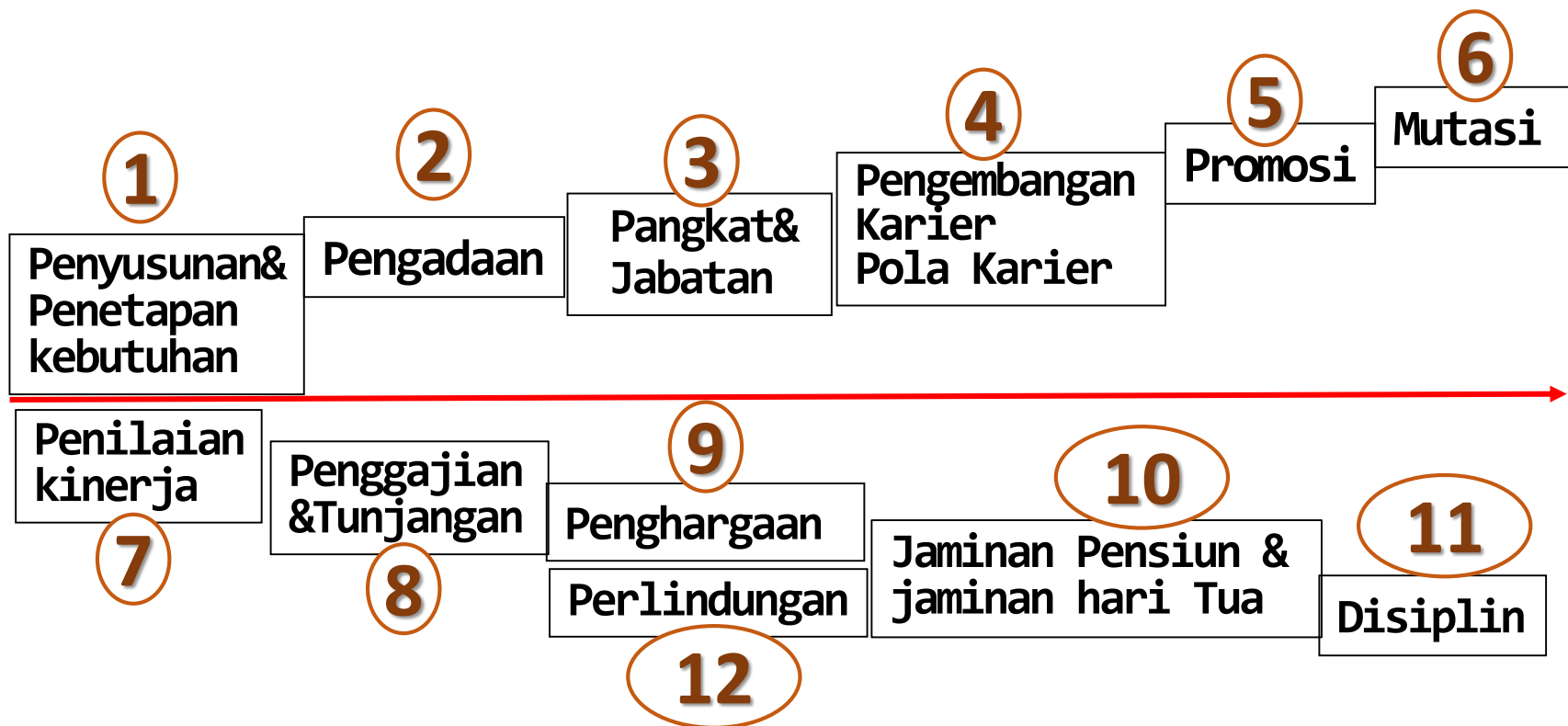
MANAJEMEN ASN



MANAJEMEN PNS

Diatur mulai dari pasal 55 UU ASN

MANAJEMEN PNS



PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN

Pasal 56 dan 57 UU ASN 2014

Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dengan rincian per 1 (satu) tahun

PENGADAAN PNS

Pasal 58-67 UU ASN 2014

1. Merencanakan pelaksanaan pengadaan PNS
2. Mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat
3. Setiap WNI mempunyai kesempatan yg sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan
4. Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS terdiri dari 3 (tiga) tahap

PANGKAT DAN JABATAN

Pasal 68 UU ASN 2014



 KOMPETENSI




 KUALIFIKASI

 PERSYARATAN YANG DIBUTUHKAN

PENGEMBANGAN KARIER

Pasal 69-70 UU ASN

-  Kualifikasi
-  Kompetensi
-  Penilaian Kinerja
-  Kebutuhan Instansi

-  Kompetensi
-  Integritas
-  Moralitas



KOMPETENSI meliputi

- 🎯 Kompetensi Teknis
- 🎯 Kompetensi Manajerial
- 🎯 Kompetensi Sosial Kultural

INTEGRITAS



- 🎯 Kejujuran
- 🎯 Kepatuhan terhadap ketentuan
- 🎯 Peraturan Perundang-undangan
- 🎯 Kemampuan bekerjasama
- 🎯 Pengabdian Kepada Masyarakat
- 🎯 Bangsa dan Negara





MORALITAS



Penerapan dan pengamalan nilai Etika, Agama, Budaya, dan Sosial Kemasyarakatan








POLA KARIER

Pasal 71 UU ASN

-  Pola Karier PNS terintegrasi secara Nasional
-  Disusun sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional







PROMOSI

Pasal 72 UU ASN

-  Kompetensi
-  Kualifikasi
-  Persyaratan yang dibutuhkan oleh Jabatan
-  Penilaian atas prestasi kerja
-  Kepemimpinan
-  Kerjasama
-  Pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS




MUTASI

Pasal 73 UU ASN

-  1 (satu) instansi
-  Antar instansi pusat
-  1 (satu) instansi daerah
-  Antar instansi daerah
-  Antar Instansi Pusat dan instansi daerah
-  Perwakilan NKRI di Luar Negeri

PENILAIAN KINERJA PNS

Pasal 75-78 UU ASN

-  Objektivitas Pembinaan PNS
-  Memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS
-  Disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS, serta dijadikan sebagai persyaratan

PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN

Pasal 79-81 UU ASN



Gaji







Tunjangan Kinerja



Tunjangan Kemahalan

PENGHARGAAN

Pasal 82-85 UU ASN

-  Tanda Kehormatan
-  Kenaikan Pangkat
-  Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi
-  Kesempatan menghadiri acara resmi atau kenegaraan

DISIPLIN

Pasal 86 UU ASN



Tata Tertib



Hukuman Disiplin

PEMBERHENTIAN

Pasal 87-90 UU ASN





Pemberhentian dengan hormat

- 🎯 Meninggal dunia
- 🎯 Atas permintaan sendiri
- 🎯 Mencapai batas usia pensiun
- 🎯 Perampingan organisasi
- 🎯 Tidak cakap jasmani dan atau rohani




PEMBERHENTIAN

pasal 87-90 uu ASN

Pemberhentian tidak dengan hormat

-  Penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945
-  Tindak pidana kejahatan yang berhubungan dengan jabatan
-  Menjadi anggota dan atau pengurus partai politik
-  Tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana berencana

PEMBERHENTIAN SEMENTARA

-  Diangkat menjadi pejabat negara
-  Diangkat menjadi komisioner atau anggota Lembaga non struktural
-  Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana

USIA PENSIUN PNS



58 tahun bagi **Pejabat Administrasi**








60 tahun bagi **Pejabat Pimpinan Tinggi**



Sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan **bagi Pejabat Fungsional**





JAMINAN Pensiun dan Jaminan Hari Tua

Pasal 91 UU ASN

-  Meninggal Dunia
-  Atas Permintaan sendiri
-  Mencapai batas usia pensiun
-  Perampingan organisasi
-  Tidak cakap jasmani dan atau rohani

PERLINDUNGAN

Pasal 92 UU ASN

-  Jaminan Kesehatan
-  Jaminan Kecelakaan kerja
-  Jaminan Kematian
-  Bantuan Hukum

Manajemen PPPK meliputi:

Pasal 93

Penetapan Kebutuhan, Pengadaan, Penilaian Kinerja, penggajian dan pengembangan kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, perlindungan



1. PENETAPAN KEBUTUHAN PPPK

Diatur dalam pasal 94 UU ASN



Peraturan Presiden



Analisis Jabatan dan Analisis beban Kerja




Keputusan Menteri




2. PENGADAAN PPPK

Diatur dalam pasal 95-96 UU ASN

- 
- Perencanaan
 - Pengumuman Lowongan
 - Pelamaran
 - Seleksi
 - Pengumuman Hasil Seleksi
 - Pengangkatan menjadi PPPK

3. PENILAIAN KINERJA PPPK

Diatur dalam pasal 100 UU ASN

- 
- An illustration on the left side of the slide shows a blue hand holding several interlocking gears. One gear is grey with a document icon, another is blue with a clipboard icon, and a third is orange with a speech bubble icon. There are also some small colored dashes (grey, orange, blue, yellow) around the gears.
- Objektivitas Prestasi Kerja
 - Memperhatikan Target, Sasaran, Hasil, Manfaat yang dicapai, dan Perilaku Pegawai PPPK
 - Dilakukan secara objektif, terukur, Akuntabel, Partisipatif, dan Transparan

4. PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN PPPK

Diatur dalam pasal 101 UU ASN




The diagram features several interlocking gears. A large orange gear in the center contains the word 'Gaji'. To its right is another large orange gear containing the word 'Tunjangan'. To the left of the 'Gaji' gear is a grey gear with a document icon, and below it is a blue gear with a clipboard icon. A small orange gear with a speech bubble icon is positioned between the 'Gaji' and 'Tunjangan' gears. The entire graphic is set against a white background with a red border at the top and bottom.


Gaji

Tunjangan

5. PENGEMBANGAN KOMPETENSI PPPK

Diatur dalam pasal 102 UU ASN



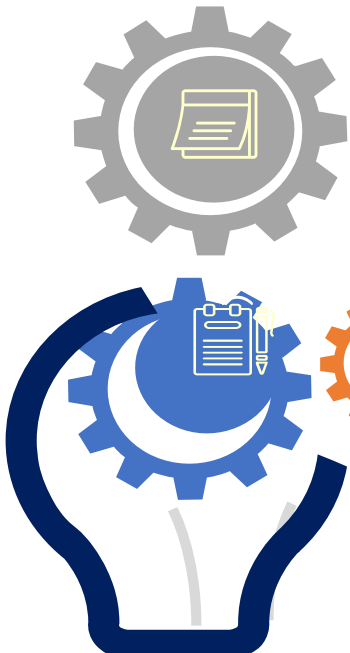
 Kesempatan untuk pengembangan kompetensi direncanakan setiap tahun oleh instansi pemerintah

 Dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya

6. PEMBERIAN PENGHARGAAN PPPK

Diatur dalam pasal 100 UU ASN

- ⚙️ Tanda Kehormatan
- ⚙️ Kesempatan Prioritas untuk Pengembangan Kompetensi
- ⚙️ Kesempatan menghadiri acara resmi/ kenegaraan



7. DISIPLIN PPPK

Diatur dalam pasal 104 UU ASN



Tata Tertib



Hukuman Disiplin

8. PEMUTUSAN PERJANJIAN KERJA

Diatur dalam pasal 105 UU ASN

Pemutusan Perjanjian Kerja PPPK dengan hormat

 Jangka Waktu Perjanjian Kerja Berakhir

 Meninggal Dunia

 Atas Permintaan Sendiri

 Perampungan Organisasi

 Tidak cakap Jasmani dan atau rohani



8. PEMUTUSAN PERJANJIAN KERJA

Diatur dalam pasal 105 UU ASN

Pemutusan Perjanjian Kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri



Dihukum penjara dgn pidana penjara paling singkat 2 tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana



Melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat

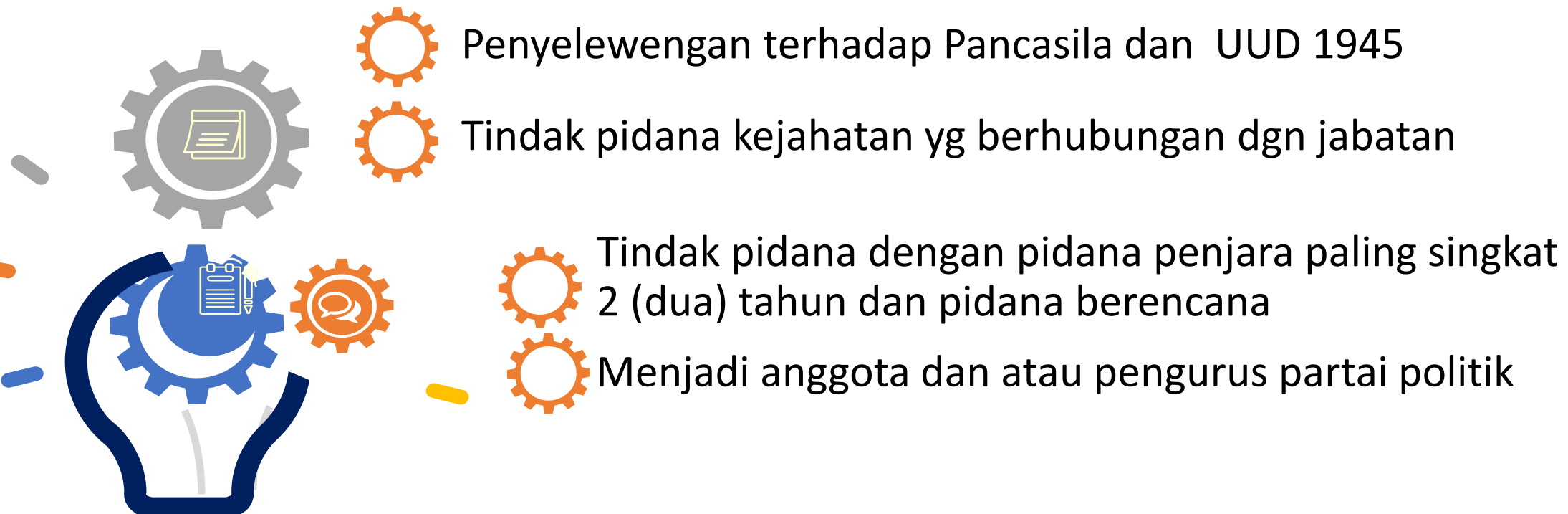


Tidak memenuhi kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja

8. PEMUTUSAN PERJANJIAN KERJA

Diatur dalam pasal 105 UU ASN

Pemutusan Perjanjian Kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat

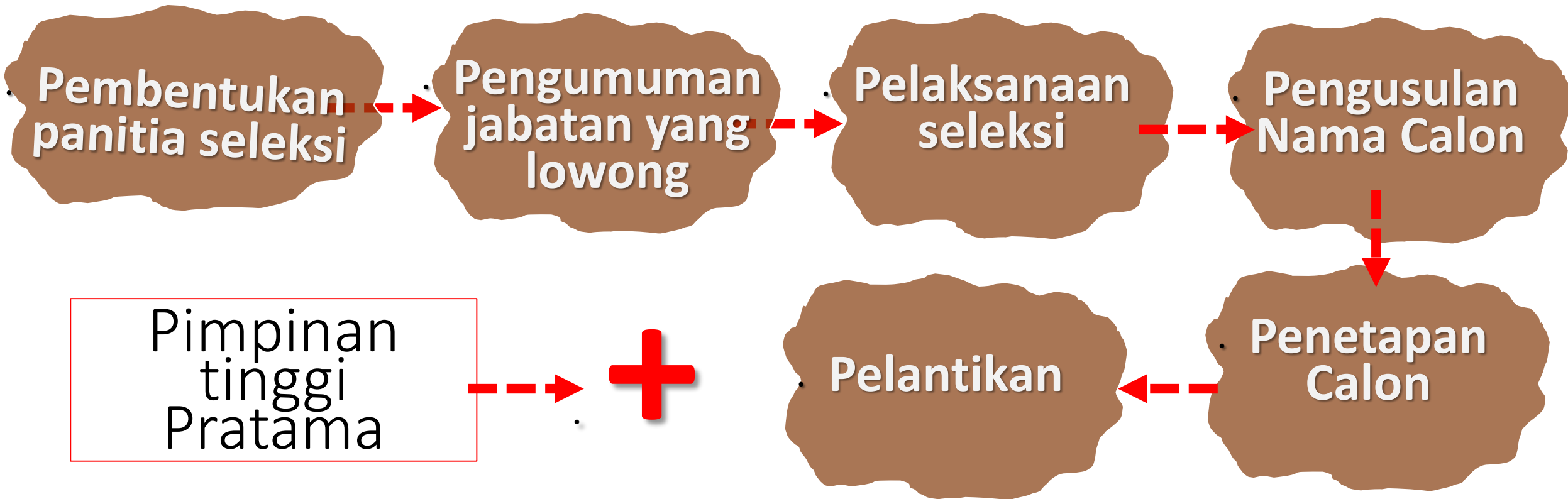


4. PENGGANTIAN PEJABAT PIMPINAN TINGGI

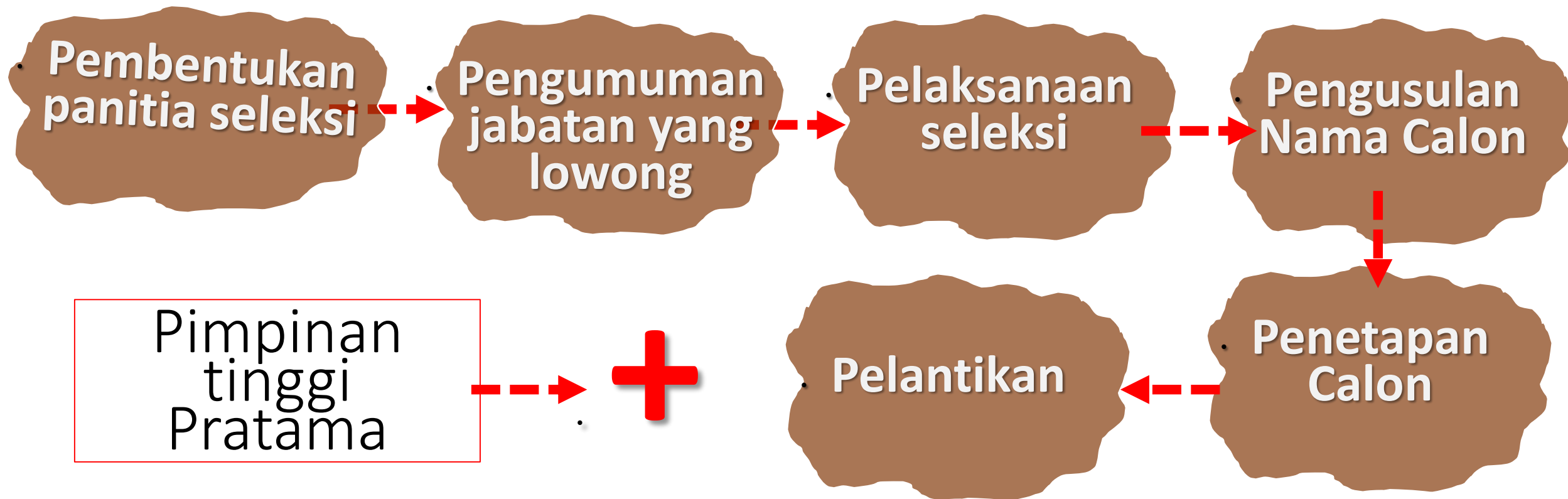


5. PENGAWASAN DALAM PROSES PENGISIAN JABATAN PIMPINAN

Pimpinan tinggi Utama & Pimpinan Tinggi Madya



Pimpinan tinggi Utama & Pimpinan Tinggi Madya



ORGANISASI

 Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia.

● Tujuan Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia

- menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN
- mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa

FUNGSI

- pembinaan dan pengembangan profesi ASN
- memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota korps profesi ASN
- memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profes
- menyelenggarakan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota korps profesi ASN

SISTEM INFORMASI ASN

Riwayat Pendidikan Dan Latihan



PENYELESAIAN SENGKETA

Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif.



Keberatan diajukan secara tertulis kepada atasan

Upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif.



Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN diatur dengan Peraturan Pemerintah

RANGKUMAN

Pegawai ASN berkedudukan sebagai aparatur negara yang menjalankan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah serta harus bebas dari 17 *Manajemen ASN* pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik



Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN diatur dengan Peraturan Pemerintah

Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Apakah anda sudah memahami materi pembelajaran di dalam mata pelatihan **Manajemen ASN** ?

Jika ya, silakan kerjakan **latihan soal** yang terdapat di **Modul** dan melanjutkan pembelajaran ke materi **Micro Learning** !



TERIMA KASIH



Humas LAN



@humas_lan



@humas_lan



swajar-asnpintar.lan.go.id



kolabjar-asnpintar.lan.go.id



HaloDiklat: sipka.lan.go.id