

Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian

Ujian Dinas Tingkat I
Kementerian Keuangan

Disusun oleh: Khalimi



2017



www.bppk.kemenkeu.go.id



[@BPPKKemenkeu](https://www.instagram.com/BPPKKemenkeu)



[@BPPKKemenkeu](https://twitter.com/BPPKKemenkeu)



www.Facebook.com/bppk.kemenkeu

Daftar Isi

Bab 1 Pendahuluan	3
Bab 2 Peraturan Kepegawaian Berdasarkan Undang Undang ASN	5
A. Beberapa Peraturan Kepegawaian	5
B. Jenis, Status, Kedudukan, Fungsi, Tugas, Peran, Hak dan Kewajiban	8
Bab 3 Penyusunan, Penetapan Kebutuhan dan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil	10
A. Penyusunan Kebutuhan dan Penetapan PNS	10
B. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil	12
C. Pengujian Kesehatan	18
D. Pengangkatan Sumpah/ Janji Pegawai Negeri Sipil	18
Bab 4 Kesejahteraan dan Hak Pegawai Negeri Sipil	19
A. Gaji	19
B. Tunjangan	20
C. Cuti	21
D. Pengobatan, Perawatan dan Rehabilitasi	24
E. Tunjangan Cacat	24
F. Uang Duka Tewas dan Biaya Pemakaman	25
G. Uang Duka Wafat	25
H. Pensiun	25
Bab 5 Pembinaan Pegawai Negeri Sipil	26
A. Pangkat dan Jabatan	26
B. Jabatan Administrasi	26
C. Jabatan Fungsional	30
D. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)	35
E. Manajemen Karier	41
F. Pengembangan Karier	42
G. Pengembangan kompetensi	47
H. Kenaikan Pangkat PNS	51
I. Pengangkatan Pelaksana Tugas (Plt) dan Pelaksana Harian (Plh)	58
J. Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan	59
K. Penilaian dan Pertimbangan Pengangkatan dalam Jabatan	60
L. Penilaian Prestasi Kerja	61
M. Penghargaan PNS	64
N. Penerapan Peraturan Disiplin PNS	64
O. Izin Perkawinan dan Perceraian PNS	69
Bab 6 Pemberhentian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil	72
A. Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil	72
B. Uang Tunggu dan Uang Pengabdian	81
C. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua	82
Daftar Pustaka	87

Bab 1

Pendahuluan

Sebagaimana kita ketahui, landasan hukum peraturan kepegawaian Pegawai Negeri Sipil yang terbaru adalah Undang-Undang Nomor: 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang telah disahkan dan diundangkan tanggal 15 Januari 2014. Undang-undang ini dinyatakan mulai berlaku sejak diundangkan dan dinyatakan dalam lembaran negara pada tanggal 15 Januari 2014. Berlakunya Undang-undang ini menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Penggantian Undang-Undang dilakukan karena peraturan kepegawaian yang diatur dalam Undang-Undang sebelumnya dipandang sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global.

Dalam pasal 134 UU ASN diatur bahwa Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Setelah ditunggu-tunggu berbagai pihak akhirnya Pemerintah menerbitkan peraturan pelaksanaan dari Undang-undang ASN tersebut, yakni Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tanggal 30 Maret 2017 tentang Manajemen ASN yang dinyatakan mulai berlaku sejak tanggal diundangkan pada tanggal 7 April 2017. Peraturan Pemerintah ini sesungguhnya baru salah satu dari komitmen pemerintah untuk segera menerbitkan peraturan pelaksanaan lainnya yang sampai saat ini masih ditunggu kehadirannya.

Pengaturan kepegawaian lebih lanjut di lingkungan kementerian keuangan, telah diterbitkan beberapa peraturan teknis disesuaikan dengan keadaan kepegawaian dan sumber daya manusia internal organisasi yang berkembang dengan sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir sejalan dengan pelaksanaan Reformasi Birokrasi Kementerian Keuangan.

Sejalan dengan perkembangan dan perubahan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian tersebut menuntut adanya penyempurnaan bahan ajar Peraturan Perundang-undangan di Bidang Kepegawaian yang diperuntukkan bagi Pegawai Negeri Sipil yang akan mengikuti Ujian Dinas Tingkat I di lingkungan Kementerian Keuangan.

Bagian penting yang dibahas dalam bahan ajar ini mengacu pada siklus manajemen PNS berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang

kepegawaian dimulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan; pengadaan pegawai, 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.

Bab 2

Peraturan Kepegawaian berdasarkan Undang Undang ASN

A. Beberapa Peraturan Kepegawaian

Untuk menyamakan istilah dan pengertian kepegawaian berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perlu dijelaskan sebagai berikut :

1. Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2. Pegawai Aparatur Sipil Negara

Pegawai Aparatur Sipil Negara 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.

3. Pegawai Negeri Sipil

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.

4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

5. Pejabat Yang Berwenang

Pejabat Yang Berwenang adalah pejabat yang memiliki kewenangan untuk melakukan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya pasal 54 mengatur bahwa, Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang berwenang di kementerian, sekretaris jenderal/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah provinsi dan kabupaten/kota.

6. Pejabat Pembina Kepegawaian

Pejabat Pembina Kepegawaian 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.

Berdasarkan ketentuan pasal 53 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama dan madya, dan pejabat fungsional keahlian 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.

7. Pejabat Negara

Pejabat Negara adalah pimpinan dan anggota lembaga tinggi negara sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar 1945 dan amandemennya dan pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh undang-undang. Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pejabat negara terdiri dari :

a). Presiden dan Wakil Presiden; b) Ketua, wakil ketua dan anggota MPR; c) Ketua, wakil ketua dan anggota DPR; d). Ketua, wakil ketua dan anggota DPD; e). Ketua, wakil ketua, ketua muda dan hakim agung pada Mahkamah Agung serta ketua, wakil ketua, dan hakim pada semua badan peradilan kecuali hakim ad hoc; f) Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi; g) Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan; h). Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial; i). Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi; j). Menteri dan jabatan setingkat menteri; k). Kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh; l). Gubernur dan wakil gubernur; m). Bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota; dan). Pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang.

8. Penyetaraan Jabatan PNS

Dalam pasal 131 UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara ditentukan bahwa saat Undang-Undang ini mulai berlaku, terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan:

- a. Jabatan eselon Ia kepala lembaga pemerintah non kementerian setara dengan jabatan pimpinan tinggi utama;
- b. jabatan eselon Ia dan eselon Ib setara dengan jabatan pimpinan tinggi madya;
- c. jabatan eselon II setara dengan jabatan pimpinan tinggi pratama;
- d. jabatan eselon III setara dengan jabatan administrator;
- e. jabatan eselon IV setara dengan jabatan pengawas; dan

- f. jabatan eselon V dan fungsional umum setara dengan jabatan pelaksana.

9. Manajemen Aparatur Sipil Negara

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

Manajemen ASN ini meliputi Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Kebijaksanaan manajemen ASN berada pada Presiden selaku Kepala Pemerintahan Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang berwenang di kementerian, sekretariat jendral/sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah/provinsi dan kabupaten/kota.

10. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Berdasarkan ketentuan pasal 1 Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa yang dimaksud dengan 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.

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 perlindungan.

B. Jenis, Status, Kedudukan, Fungsi, Tugas Peran, hak dan Kewajiban ASN/PNS

Pengertian dasar mengenai kepegawaian dalam UU ASN yang dibahas mencakup Jenis, Status, kedudukan, Fungsi, Tugas, Peran, kewajiban, larangan, dan hak Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut :

1. Jenis , status dan kedudukan

Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan PPPK. PNS merupakan merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. Sedangkan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Pegawai ASN termasuk didalamnya Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah, Dalam kedudukannya sebagai Pegawai ASN, PNS harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

2. Fungsi, Tugas, dan Peran

Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. pelaksana kebijakan publik;
- b. pelayan publik; dan
- c. perekat dan pemersatu bangsa.

Pegawai ASN bertugas:

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

ASN berperan 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.

3. Hak dan Kewajiban ASN

Berdasarkan pasal 22 UU Nomor 5 tahun 2014 PNS berhak memperoleh:

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;

- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi.

PPPK berhak memperoleh:

- a. gaji dan tunjangan;
- b. cuti;
- c. perlindungan; dan
- d. pengembangan kompetensi.

Bedasarkan pasal 23 Undang-Undang No. 5 Tahun 2014, kewajiban ASN adalah sebagai berikut:

- a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;
- g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Bab 3

Penyusunan, Penetapan kebutuhan dan Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

A. Penyusunan Kebutuhan dan Penetapan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS, telah diatur beberapa ketentuan berkaitan dengan penyusunan dan penetapan PNS, sebagai berikut:

1. Penyusunan dan penetapan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS dilakukan sesuai dengan siklus anggaran.
2. Ketentuan dalam Penyusunan Kebutuhan diatur sebagai berikut:
 - a. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS berdasarkan analisis Jabatan dan analisis beban kerja.
 - b. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
 - c. Penyusunan kebutuhan PNS harus mendukung pencapaian tujuan Instansi Pemerintah.
 - d. Penyusunan kebutuhan PNS untuk jangka waktu 5 (lima) diatur berdasarkan rencana strategis Instansi Pemerintah.
 - e. Dalam rangka penyusunan kebutuhan PNS mempertimbangkan dinamika/ perkembangan organisasi Kementerian/Lembaga. (Pasal 5).
 - f. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis Jabatan PNS meliputi kebutuhan jumlah dan jenis: Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF) dan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT).
 - g. Rincian kebutuhan PNS setiap tahun disusun berdasarkan:
 - 1) hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;
 - 2) peta Jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang Jabatan; dan
 - 3) memperhatikan kondisi geografis daerah, jumlah penduduk, dan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

3. Ketentuan dalam penetapan kebutuhan antara lain sebagai berikut:
- a. 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.
 - b. Berdasarkan pertimbangan teknis Kepala BKN, Menteri menyusun rencana pemenuhan kebutuhan PNS berdasarkan prioritas pembangunan nasional.
 - c. Rencana pemenuhan kebutuhan PNS 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.
 - d. Pendapat menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan disampaikan kepada Menteri paling lambat akhir bulan Mei untuk rencana pemenuhan kebutuhan PNS tahun berikutnya.
 - e. Penetapan kebutuhan PNS pada setiap Instansi Pemerintah setiap tahun ditetapkan oleh Menteri paling lambat akhir bulan Mei tahun berjalan.
 - f. Penetapan kebutuhan PNS dilakukan berdasarkan usul dari:
 - 1) PPK Instansi Pusat; dan
 - 2) PPK Instansi Daerah yang dikoordinasikan oleh Gubernur.
 - g. Dalam pemberian pertimbangan teknis Kepala BKN dan penetapan kebutuhan PNS oleh Menteri, harus memperhatikan:
 - 1) Untuk Instansi Pusat:
 - a) susunan organisasi dan tata kerja;
 - b) jenis dan sifat urusan pemerintahan yang menjadi tanggungjawabnya;
 - c) jumlah dan komposisi PNS yang tersedia untuk setiap jenjang Jabatan;
 - d) jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;
 - e) rasio jumlah antara PNS yang menduduki Jabatan administrator, Jabatan f) pengawas, Jabatan pelaksana, dan JF; dan
 - g) rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.
 - 2) Untuk Instansi Daerah provinsi:
 - a) data kelembagaan;
 - b) jumlah dan komposisi PNS yang tersedia pada setiap jenjang Jabatan;
 - c) jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;

- d) rasio antara jumlah PNS dengan jumlah kabupaten atau kota yang
 - e) dikoordinasikan; dan
 - f) rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara
 - g) keseluruhan.
- 3) Untuk Instansi Daerah kabupaten/kota:
- a) data kelembagaan;
 - b) luas wilayah, kondisi geografis, dan potensi daerah untuk dikembangkan;
 - c) jumlah dan komposisi PNS yang tersedia pada setiap jenjang Jabatan;
 - d) jumlah PNS yang akan memasuki Batas Usia Pensiun;
 - e) rasio antara jumlah PNS dengan jumlah penduduk; dan
 - f) rasio antara anggaran belanja pegawai dengan anggaran belanja secara keseluruhan.

B. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS mengatur Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah sebagai berikut:

1. Pengadaan PNS dilakukan berdasarkan pada penetapan kebutuhan PNS.
2. Untuk menjamin kualitas PNS, pengadaan PNS dilakukan secara nasional.
3. 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.
4. Dalam rangka menjamin obyektifitas pengadaan PNS secara nasional, Menteri membentuk panitia seleksi nasional pengadaan PNS yang diketuai oleh Kepala BKN. Panitia seleksi nasional pengadaan PNS 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.

Panitia seleksi nasional pengadaan PNS mempunyai tugas:

- 1) mendesain sistem seleksi pengadaan PNS;
 - 2) menyusun soal seleksi kompetensi dasar;
 - 3) mengoordinasikan instansi pembina JF dalam penyusunan materi seleksi kompetensi bidang;
 - 4) merekomendasikan kepada Menteri tentang ambang batas kelulusan seleksi kompetensi dasar untuk setiap Instansi Pemerintah;
 - 5) melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersama-sama dengan Instansi Pemerintah;
 - 6) mengolah hasil seleksi kompetensi dasar;
 - 7) mengawasi pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;
 - 8) menetapkan dan menyampaikan hasil seleksi kompetensi dasar dan mengintegrasikan hasil seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang; dan
 - 9) mengevaluasi dan mengembangkan sistem pengadaan PNS.
5. Dalam rangka pelaksanaan pengadaan PNS di Instansi Pemerintah, PPK membentuk panitia seleksi instansi pengadaan PNS.
- Panitia seleksi instansi pengadaan PNS diketuai oleh PyB.
- Panitia seleksi instansi pengadaan PNS 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.

Panitia seleksi instansi pengadaan PNS mempunyai tugas:

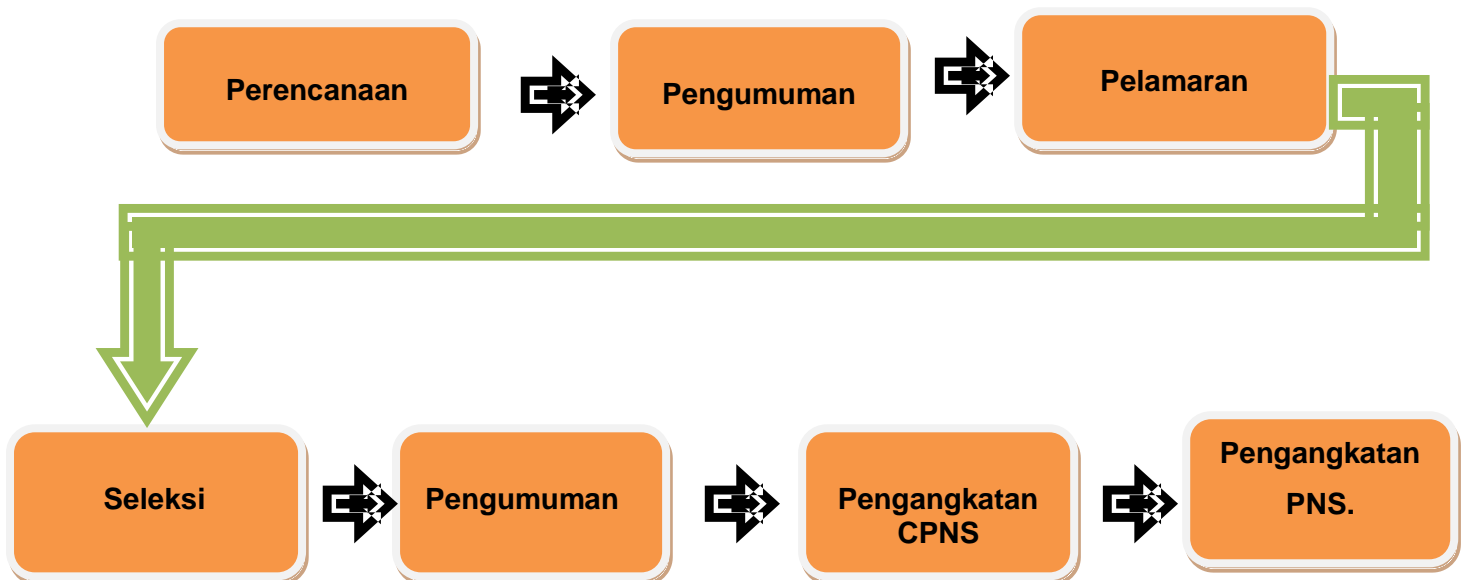
- 1) menyusun jadwal pelaksanaan seleksi pengadaan PNS;
- 2) mengumumkan jenis Jabatan yang lowong, jumlah PNS yang dibutuhkan, dan persyaratan pelamaran;
- 3) melakukan seleksi administrasi terhadap berkas lamaran dan dokumen persyaratan lainnya sebagaimana tercantum dalam pengumuman;
- 4) menyiapkan sarana pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dan seleksi kompetensi bidang;
- 5) melaksanakan seleksi kompetensi dasar bersama-sama dengan panitia seleksi nasional pengadaan PNS;
- 6) melaksanakan seleksi kompetensi bidang;
- 7) mengumumkan hasil seleksi administrasi, hasil seleksi kompetensi dasar,

dan hasil seleksi kompetensi bidang; dan

8) mengusulkan hasil seleksi tes kompetensi bidang kepada panitia seleksi nasional.

5. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan: perencanaan; pengumuman lowongan; pelamaran; seleksi; pengumuman hasil seleksi; pengangkatan calon PNS dan masa percobaan calon PNS; dan pengangkatan menjadi PNS. dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Alur Pengadaan Pegawai Negeri Sipil



1. Perencanaan

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

Perencanaan pengadaan paling sedikit meliputi:

- jadwal pengadaan PNS; dan
- prasarana dan sarana pengadaan PNS.

2. Pengumuman Lowongan

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

Pengumuman paling sedikit memuat: nama Jabatan, jumlah lowongan Jabatan, kualifikasi pendidikan dan Instansi Pemerintah yang membutuhkan Jabatan PNS.

Berdasarkan pengumuman lowongan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS, Panitia seleksi instansi pengadaan PNS mengumumkan lowongan Jabatan PNS secara terbuka kepada masyarakat dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender.

Pengumuman paling sedikit memuat: nama Jabatan, jumlah lowongan Jabatan, unit kerja penempatan; kualifikasi pendidikan; alamat dan tempat lamaran ditujukan; jadwal tahapan seleksi; dan syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.

3. Pelamaran

a. Persyaratan

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

- 1) usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun pada saat melamar;
 - 2) 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;
 - 3) 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;
 - 4) tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - 5) tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
 - 6) memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan Jabatan;
 - 7) sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan Jabatan yang dilamar;
 - 8) bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Instansi Pemerintah; dan
 - 9) persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh PPK.
- b. Batas usia dapat dikecualikan yaitu paling tinggi 40 (empat puluh) tahun bagi Jabatan tertentu yang ditetapkan oleh Presiden.
- c. Setiap pelamar wajib memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamaran yang tercantum dalam pengumuman.
- d. Setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi pengadaan PNS dari Instansi Pemerintah yang akan dilamar.

- e. Penyampaian semua persyaratan pelamaran diterima paling lama 10 (sepuluh) hari kerja sebelum pelaksanaan seleksi.

4. Seleksi dan Pengumuman Hasil Seleksi

Seleksi pengadaan PNS terdiri atas 3 (tiga) tahap: seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar; dan seleksi kompetensi bidang.

- a. Seleksi administrasi dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
- b. Seleksi kompetensi dasar dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS, meliputi karakteristik pribadi, intelegensia umum, dan wawasan kebangsaan.
- c. Seleksi kompetensi bidang dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- d. Panitia seleksi instansi pengadaan PNS melaksanakan seleksi administrasi terhadap seluruh dokumen pelamaran yang diterima.
- e. Panitia seleksi instansi pengadaan PNS wajib mengumumkan hasil seleksi administrasi secara terbuka.
- f. Dalam hal dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.
- g. Pelamar yang lulus seleksi administrasi berhak mengikuti seleksi kompetensi dasar yang dilaksanakan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS bersama panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
- h. Pelamar dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar apabila memenuhi nilai ambang batas minimal kelulusan yang ditentukan dan berdasarkan peringkat nilai
- i. Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar mengikuti seleksi kompetensi bidang yang dilaksanakan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS.
- j. Jumlah peserta yang mengikuti seleksi kompetensi bidang ditentukan paling banyak 3 (tiga) kali jumlah kebutuhan masing-masing Jabatan berdasarkan peringkat nilai seleksi kompetensi dasar.
- k. 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.

- l. Hasil seleksi kompetensi bidang disampaikan oleh panitia seleksi instansi pengadaan PNS kepada panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
- m. Panitia seleksi nasional pengadaan PNS menetapkan hasil akhir seleksi berdasarkan integrasi dari hasil seleksi kompetensi dasar dan hasil seleksi kompetensi bidang.
- n. PPK mengumumkan pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan PNS secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil akhir seleksi.

5. Pengangkatan Calon PNS dan Masa Percobaan Calon PNS

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

Calon PNS wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun. yang merupakan masa prajabatan. Masa prajabatan dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan yang 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.

Pendidikan dan pelatihan hanya dapat diikuti oleh Calon PNS 1 (satu) kali dalam masa percobaan..

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

6. Pengangkatan menjadi PNS

- a. Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:
 - 1) lulus pendidikan dan pelatihan; dan
 - 2) sehat jasmani dan rohani.
- b. Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan diangkat menjadi PNS oleh PPK ke dalam Jabatan dan pangkat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Pemberhentian Calon PNS

- a. Calon PNS yang tidak memenuhi ketentuan diberhentikan sebagai calon PNS.
- b. Selain pemberhentian disebabkan tidak memenuhi ketentuan seperti dimaksud di atas, calon PNS diberhentikan apabila:
 - 1) mengundurkan diri atas permintaan sendiri;

- 2) meninggal dunia;
 - 3) terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat;
 - 4) memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar;
 - 5) dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
 - 6) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - 7) tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi PNS.
- c. Dalam hal calon PNS tewas, diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. PENGUJIAN KESEHATAN

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, antara lain ditegaskan bahwa kedudukan dan peran PNS adalah penting dan menentukan, karena PNS adalah unsur aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan terutama tergantung dari kesehatan dari CPNS atau PNS, baik jasmani maupun rohani. Untuk mencapai kesehatan CPNS atau PNS dan tenaga-tenaga lainnya yang bekerja pada Negara RI perlu diadakan pengujian kesehatan.

D. PENGANGKATAN SUMPAH/ JANJI PEGAWAI NEGERI SIPIL

Dalam Pasal 66 Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang ASN ditegaskan bahwa sebagai salah satu usaha untuk menjamin pelaksanaan tugas kedinasan, maka setiap Calon PNS segera setelah diangkat sebagai PNS wajib mengangkat sumpah/janji PNS.

Pasal 39 Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS mengatur bahwa setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah/janji yang dilakukan pada saat pelantikan oleh PPK. Sumpah/janji sebagaimana dilakukan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Bab 4

Kesejahteraan dan Hak Pegawai Negeri Sipil

A. GAJI

Berdasarkan pasal 79 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, mengatur bahwa pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak bagi PNS serta menjamin kesejahteraan PNS. Gaji dimaksud dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.

Dalam rangka memberikan dan meningkatkan kesejahteraan pegawai Pemerintah telah berulang kali memperbaiki struktur pokok gaji Pegawai Negeri termasuk pensiunan PNS, dan yang terakhir melalui Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2014 tentang Perubahan ke enambelas Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian Gaji merupakan hak PNS. Gaji PNS dimaksudkan untuk dapat menghidupi PNS beserta keluarganya dengan layak sehingga PNS dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan.

Bagi PNS yang menduduki jabatan struktural/jabatan fungsional selain gaji diberikan tunjangan jabatan struktural/tunjangan jabatan fungsional.

1. Kenaikan Gaji Berkala

Kepada PNS yang telah memenuhi syarat-syarat diberikan kenaikan gaji berkala apabila telah mencapai masa kerja golongan yang ditentukan untuk kenaikan gaji berkala yaitu sebagai berikut :

- a. telah mencapai masa kerja 2 tahun;
- b. penilaian pelaksanaan pekerjaan dengan nilai rata-rata sekurang-kurangnya cukup, (keadaan sekarang penilaian pelaksanaan pekerjaan tidak lagi diminta/diperlukan).

Pemberian kenaikan gaji berkala dilakukan dengan surat pemberitahuan dari Kepala Kantor yang bersangkutan atas nama pejabat yang berwenang. Pemberian kenaikan gaji berkala tersebut diterbitkan 2 bulan sebelum kenaikan gaji berkala itu berlaku.

2. Kenaikan Gaji Istimewa

Kepada PNS yang menurut daftar prestasi kerja dengan menunjukkan nilai "Amat Baik" dapat diberikan kenaikan gaji istimewa sebagai penghargaan dengan memajukan saat kenaikan gaji berkala yang akan datang, dan saat-saat kenaikan

gaji selanjutnya dalam pangkat yang dijabatnya pada saat pemberian kenaikan gaji istimewa itu.

Pemberian gaji istimewa memerlukan pertimbangan yang seksama dan dilaksanakan dengan keputusan Menteri atau Pimpinan Lembaga yang bersangkutan. Kenaikan gaji istimewa hanya dalam pangkat yang dijabat oleh PNS yang bersangkutan pada saat pemberian kenaikan gaji istimewa itu. Apabila PNS yang bersangkutan telah naik pangkat maka kenaikan gaji berkalanya ditetapkan sebagaimana biasa.

B. TUNJANGAN

Berdasarkan pasal 80 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menegaskan bahwa PNS selain menerima gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. Adapun tunjangan yang diterima PNS meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

1. Tunjangan Kinerja

Berdasarkan Dalam pasal 80 angka (3) Undang-Undang No. 5 tahun 2104 tentang Aparatur Sipil dan diatur bahwa tunjangan kinerja diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulan.

Selanjutnya dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 63 tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil diatur bahwa dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai Negeri di lingkungan Instansi Pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi, perlu diberikan tunjangan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri harus adil dan layak sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung jawabnya serta tingkat (indeks) kemahalan daerah dimana Pegawai Negeri tersebut bekerja;

Dalam rangka pelaksanaan reformasi birokrasi di lingkungan Kementerian Keuangan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kementerian keuangan telah ditetapkan Peraturan Presiden nomor 156 tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan. Dalam Peraturan Presiden tersebut telah ditetapkan 23 Kelas jabatan dan besaran tunjangan kinerja per kelas jabatan. Kelas jabatan/grading tertinggi 27 dan kelas jabatan/grading terendah 5.

2. Tunjangan Kemahalan

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di daerah yang memiliki resiko beban biaya hidup yang lebih tinggi dibanding daerah lain diberikan tunjangan kemahalan. Berdasarkan pasal 80 ayat (4) Undang-Undang No. 5 tahun 2014 Tunjangan kemahalan dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. Selanjutnya Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas akan diatur dengan Peraturan Pemerintah..

C. CUTI

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, cuti adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu. Tujuan cuti adalah dalam rangka usaha menjamin kesegaran jasmani dan rohani PNS setelah bekerja selama jangka waktu tertentu.

Sebagian besar cuti adalah hak PNS, oleh sebab itu pelaksanaan cuti hanya dapat ditunda dalam jangka waktu tertentu apabila kepentingan dinas mendesak Jenis-jenis Cuti PNS adalah sebagai berikut :



1. Cuti Tahunan

- PNS/CPNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 1 tahun secara terus menerus berhak atas cuti tahunan. Lamanya adalah 12 (dua belas) hari kerja.
- Cuti tahunan yang tidak diambil pada tahun yang bersangkutan dapat diambil pada tahun berikutnya untuk paling lama 18 (delapan belas) hari kerja termasuk cuti tahunan dalam tahun yang sedang berjalan.
- 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.
- Cuti tahunan yang akan dijalankan ditempat yang sulit perhubungannya,

jangka waktu cuti tahunan tersebut dapat ditambah untuk paling lama 12 (empat belas) hari kalender.

- e. Selama menjalankan cuti tahunan, gaji PNS/CPNS dibayar penuh.

2. Cuti Besar

- a. Setiap PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus menerus berhak atas cuti besar selama 3 (tiga) bulan termasuk cuti tahunan dalam tahun yang bersangkutan.
- b. 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.
- c. Cuti besar dapat digunakan oleh PNS untuk memenuhi kewajiban agama. Selama menggunakan hak atas cuti besar, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

3. Cuti Sakit

- a. 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.
- b. 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. Hak atas cuti sakit diberikan untuk waktu paling lama 1 (satu) tahun.
- c. Jangka waktu cuti sakit 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.
- d. PNS yang tidak sembuh dari penyakitnya dalam jangka waktu lebih dari 1 (satu) tahun 6 (enam) bulan, harus diuji kembali kesehatannya oleh tim penguji kesehatan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan.
- e. Apabila berdasarkan hasil pengujian kesehatan 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.

- f. PNS wanita yang mengalami gugur kandung berhak atas cuti sakit untuk paling lama 1,5 bulan.
- g. Selama menjalankan cuti sakit, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

4. Cuti Melahirkan

- a. Untuk kelahiran anak pertama sampai dengan kelahiran anak ketiga pada saat menjadi PNS, berhak atas cuti melahirkan.
- b. Untuk kelahiran anak keempat dan seterusnya, kepada PNS diberikan cuti besar.
- c. Lamanya cuti melahirkan dan cuti besar karena melahirkan adalah 3 (tiga) bulan.
- d. Selama menjalankan cuti bersalin hak cuti tahunan tidak hapus.
- e. Selama menggunakan hak cuti melahirkan, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

5. Cuti Karena Alasan Penting

PNS berhak atas cuti karena alasan penting untuk paling lama 2 bulan, bila:

- a. Ibu, bapak, isteri/suami, anak, kakak, adik, mertua atau menantu sakit keras atau meninggal dunia.
- b. PNS yang bersangkutan harus mengurus hak-hak dari anggota keluarganya yang meninggal dunia.
- c. Melangsungkan perkawinan.
- d. Selama menggunakan hak atas cuti karena alasan penting, PNS yang bersangkutan menerima penghasilan PNS.

6. Cuti Bersama

Cuti bersama adalah cuti yang ditetapkan dengan Keputusan Presiden. Cuti bersama tidak mengurangi hak cuti tahunan.

PNS yang karena Jabatannya tidak diberikan hak atas cuti bersama, hak cuti tahunannya ditambah sesuai dengan jumlah cuti bersama yang tidak diberikan.

7. Cuti di Luar Tanggungan Negara

- a. Kepada PNS yang telah bekerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun secara terus menerus karena alasan pribadi yang penting dan mendesak dapat

diberikan cuti di luar tanggungan negara.

- b. Cuti di luar tanggungan negara dapat diberikan untuk paling lama 3 (tiga) tahun. Dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun apabila ada alasan-alasan yang penting untuk memperpanjangnya.
- c. Cuti di luar tanggungan negara hanya dapat diberikan dengan surat keputusan PPK setelah mendapat persetujuan dari Kepala BKN.
- d. Selama menjalankan cuti di luar tanggungan negara, PNS yang bersangkutan tidak menerima penghasilan PNS dan tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.
- e. PNS yang menjalankan cuti di luar tanggungan negara dibebaskan dari jabatannya, dan jabatan yang lowong itu dengan segera dapat diisi.

D. PENGOBATAN, PERAWATAN DAN REHABILITASI

Dalam melaksanakan tugas kewajiban, PNS tidak luput dari kemungkinan menghadapi risiko seperti kecelakaan yang mengakibatkan sakit, cacat, meninggal dunia atau tewas. Apabila PNS yang sakit atau mengalami kecelakaan mengakibatkan sakit atau cacat, sudah selayaknya mendapat pengobatan, perawatan dan atau rehabilitasi. Bagi PNS yang tewas diberi penghargaan dalam bentuk uang duka tewas dan kenaikan pangkat anumerta.

Berdasarkan PP Nomor 12 Tahun 1981, PNS yang mengalami kecelakaan karena dinas atau menderita sakit karena dinas berhak memperoleh pengobatan, perawatan dan atau rehabilitasi atas biaya negara. Pengobatan, perawatan dan rehabilitasi pada dasarnya dilakukan pada Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) yang terdapat di kecamatan. Apabila pada suatu kecamatan tidak terdapat Puskesmas atau apabila Puskesmas tidak memiliki peralatan untuk pengobatan, perawatan atau rehabilitasi yang diperlukan, maka PNS tersebut diobati, dirawat atau direhabilitasi pada rumah sakit pemerintah yang terdekat.

Apabila PNS mengalami kecelakaan karena dinas atau sakit karena dinas memerlukan pengobatan, perawatan lebih lanjut ke luar negeri maka Tim Khusus Penguji Kesehatan harus membuat surat keterangan dokter yang memuat pertimbangan tentang perlunya berobat di luar negeri. Pemberian pengobatan, perawatan dan atau rehabilitasi bagi PNS yang mengalami kecelakaan karena dinas ditetapkan dengan surat keputusan pejabat yang berwenang.

E. TUNJANGAN CACAT

Kepada PNS yang cacat karena dinas yang mengakibatkan ia tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri berdasarkan surat keterangan Tim Penguji

Kesehatan, diberikan tunjangan cacat disamping pensiun yang berhak diterimanya. PNS yang cacat karena dinas dan masih dapat bekerja, yang bersangkutan tidak berhak atas tunjangan cacat.

Untuk memperoleh tunjangan cacat, maka cacat jasmani atau cacat rohani karena dinas yang menimpa PNS itu harus dibuktikan dengan :

1. Berita acara yang dibuat oleh pejabat yang berwajib tentang kecelakaan yang menimpa PNS yang bersangkutan
2. Surat Keterangan Tim Penguji Kesehatan yang menyatakan jenis cacat yang diderita oleh PNS yang bersangkutan yang mengakibatkan ia tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negara
3. Surat pernyataan yang dibuat oleh pejabat yang berwenang serendah-rendahnya eselon III pada instansi tempat PNS yang bersangkutan bekerja, yang menyatakan bahwa kecelakaan tersebut terjadi karena dinas yang mengakibatkan ia cacat.

F. UANG DUKA TEWAS DAN BIAYA PEMAKAMAN

Kepada istri atau suami PNS yang tewas diberikan uang duka tewas sebesar 6 (enam) kali penghasilan bersih sebulan dengan ketentuan serendah-rendahnya Rp 500.000,- (lima ratus ribu rupiah). Penghasilan sebagaimana dimaksud terdiri dari :

1. gaji pokok;
2. tunjangan keluarga;
3. tunjangan jabatan (kalau ada);
4. tunjangan lain yang berhak diterimanya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

G. UANG DUKA WAFAT

Kepada istri atau suami PNS yang wafat diberikan uang duka wafat sebesar 3 (tiga) kali penghasilan sebulan dengan ketentuan serendah-rendahnya Rp 100.000,- . Uang duka wafat diberikan oleh instansi tempat almarhum/almahum PNS bekerja. Uang duka wafat diberikan pejabat yang berwenang dengan surat keterangan sebagai dokumen pendukung bagi Bendahara Gaji dalam mengajukan uang duka dengan melampirkan surat kematian.

H. PENSIUN

Hak atas pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap PNS yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada negara. Berdasarkan pasal 87 Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014, setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan berhak atas pensiun.

Bab 5

PEMBINAAN PNS

A. Pangkat dan Jabatan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 menyebutkan bahwa Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian.

Pangkat selanjutnya diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai gaji, tunjangan dan fasilitas bagi PNS.

Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi. Jabatan PNS terdiri atas:

1. JA;
2. JF; dan
3. JPT.

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

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

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.

B. Jabatan Administrasi

1. Jenjang, Tanggungjawab dan Akuntabilitas

Jenjang Jabatan Administrasi dari yang paling tinggi ke yang paling rendah terdiri atas:

- a. Jabatan administrator;

Pejabat administrator bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

b. Jabatan pengawas;

Pejabat pengawas bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

c. Jabatan pelaksana.

Pejabat pelaksana bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Setiap pejabat administrasi harus menjamin akuntabilitas Jabatan, meliputi terlaksananya:

- 1) seluruh kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan, bagi Jabatan administrator;
 - 2) pengendalian seluruh kegiatan pelaksanaan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai standar operasional prosedur, bagi Jabatan pengawas; dan
 - 3) kegiatan sesuai dengan standar operasional prosedur, bagi Jabatan pelaksana.
- Pejabat administrasi dilarang rangkap Jabatan dengan Jabatan Fungsional.

2. Persyaratan dan Pengangkatan

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.

Persyaratan sebagaimana dimaksud di atas dikecualikan bagi PNS yang mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

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 Jabatan Fungsional 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.

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.

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 diatas wajib memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan paling lama 5 (lima) tahun sejak diangkat dalam Jabatan.

Kompetensi Jabatan administrator, Jabatan pengawas, dan Jabatan pelaksana meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

- a. Kompetensi Teknis diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
- b. Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

- c. Kompetensi Sosial Kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

3. Tata Cara Pengangkatan dalam Jabatan Administrasi

- a. Setiap PNS yang memenuhi syarat Jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam Jabatan Administrasi (JA) yang lowong.
- b. PyB mengusulkan pengangkatan PNS dalam JA kepada PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.
- c. Pertimbangan tim penilai kinerja PNS 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.
- d. PPK menetapkan keputusan pengangkatan dalam JA.
- e. PPK dapat memberikan kuasa kepada pejabat di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan dalam JA.

4. Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Administrasi

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.

5. Pemberhentian dari Jabatan Administrasi

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.

Dalam keadaan tertentu, permohonan pengunduran diri dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun. Selain alasan sebagaimana dimaksud di atas, pejabat administrator dapat juga diberhentikan apabila tidak melaksanakan kewajiban untuk memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan. PNS yang diberhentikan dari JA karena alasan sebagaimana dimaksud pada butir huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan JA yang terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

6. Tata Cara Pemberhentian dari Jabatan Administrasi

Seorang PNS dapat diberhentikan dari Jabatan Administrasi atas usulan PyB kepada PPK atau yang pejabat yang mendapat kuasa untuk menetapkan keputusan pemberhentian dalam JA.

C. Jabatan Fungsional

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

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

Kategori JF terdiri atas:

- a. JF keahlian, jenjang JF keahlian terdiri atas: ahli utama, ahli madya, ahli muda dan ahli pertama.

Jenjang JF ahli utama melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tertinggi.

Jenjang JF ahli madya melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat tinggi.

Jenjang JF ahli melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat lanjutan.

(7) Jenjang JF ahli pertama melaksanakan tugas dan fungsi utama yang mensyaratkan kualifikasi profesional tingkat dasar.

- b. JF keterampilan. Jenjang JF keterampilan terdiri atas: penyelia, mahir, terampil; dan pemula.

Jenjang JF penyelia melaksanakan tugas dan fungsi koordinasi dalam JF keterampilan.

Jenjang JF mahir melaksanakan tugas dan fungsi utama dalam JF keterampilan.

Jenjang JF terampil melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat lanjutan dalam JF keterampilan.

Jenjang JF pemula melaksanakan tugas dan fungsi yang bersifat dasar dalam JF keterampilan.

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.

Setiap pejabat fungsional harus menjamin akuntabilitas Jabatan, meliputi terlaksananya:

- 1) pelayanan fungsional berdasarkan keahlian tertentu yang dimiliki dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara berkesinambungan bagi JF keahlian; dan
- 2) pelayanan fungsional berdasarkan keterampilan tertentu yang dimiliki dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara berkesinambungan bagi JF keterampilan.

2. Klasifikasi Jabatan Fungsional

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

3. Penetapan Jabatan Fungsional

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

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

4. Pengangkatan dan Persyaratan Jabatan Fungsional

a. Jabatan Fungsional Keahlian

Pengangkatan PNS ke dalam JF keahlian dan JF keterampilan dilakukan melalui pengangkatan: pertama, perpindahan dari Jabatan lain atau penyesuaian. Selain pengangkatan dari jalur PNS pengangkatan ke dalam JF tertentu dapat dilakukan melalui pengangkatan PPPK.

- 1) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui pengangkatan pertama dilakukan untuk mengisi lowongan kebutuhan JF yang telah ditetapkan melalui pengadaan PNS. Persyaratan yang harus dipenuhi 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 dalam JF keahlian melalui perpindahan dari Jabatan lain 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:
 - 53 (lima puluh tiga) tahun untuk JF ahli pertama dan JF ahli muda;
 - 55 (lima puluh lima) tahun untuk JF ahli madya; dan
 - 60 (enam puluh) tahun untuk JF ahli utama bagi PNS yang telah menduduki JPT; dan
 - syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.
- 3) Pengangkatan dalam JF keahlian melalui penyesuaian 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.

b. Jabatan Fungsional Keterampilan

- 1) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui pengangkatan pertama
Dilakukan untuk mengisi lowongan kebutuhan JF yang telah ditetapkan melalui pengadaan PNS. Persyaratan yang harus dipenuhi 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 dalam JF keterampilan melalui perpindahan dari Jabatan lain 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.

3) Pengangkatan dalam JF keterampilan melalui penyesuaian 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.

Pengangkatan dalam JF keahlian dan JF keterampilan melalui promosi 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.

5. Pemberhentian dari Jabatan Fungsional

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.

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

6. Organisasi Profesi

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. Setiap pejabat fungsional wajib menjadi anggota organisasi profesi JF.

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.

D. Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

1. Jenjang, Fungsi, dan Akuntabilitas

Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah yang terdiri dari Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

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

Setiap pejabat pimpinan tinggi harus menjamin akuntabilitas Jabatan.
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.

2. Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi

JPT utama, JPT madya, dan JPT pratama diisi dari kalangan PNS.

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

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.

JPT utama dan JPT madya tertentu sebagaimana dimaksud di atas 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. Ketentuan lebih lanjut mengenai JPT utama dan JPT madya tertentu sebagaimana dimaksud diatas diatur dengan Peraturan Presiden.

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT dari kalangan PNS 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.

Persyaratan untuk dapat diangkat dalam JPT dari kalangan non-PNS 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.

Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud di atas diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis

Kompetensi Manajerial diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.

Kompetensi Sosial Kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

3. Tata Cara Pengisian dan Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi

- a. 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
- b. Pengisian JPT utama dan JPT madya dilakukan pada tingkat nasional.
- c. Pengisian JPT pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS sesuai dengan persyaratan dan dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

- d. Pengisian JPT utama dan JPT madya tertentu yang berasal dari kalangan non-PNS sesuai dengan persyaratan harus terlebih dahulu mendapat persetujuan Presiden serta ditetapkan dalam Keputusan Presiden.
- e. 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.

Pengisian JPT dilakukan melalui tahapan:

- 1) perencanaan;
- 2) pengumuman lowongan;
- 3) pelamaran;
- 4) seleksi;
- 5) pengumuman hasil seleksi; dan
- 6) penetapan dan pengangkatan.

4. Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi karena Penataan Organisasi

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.

Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi di atas, tidak memperoleh calon pejabat pimpinan tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian JPT dilakukan melalui Seleksi Terbuka.

Pengisian JPT yang lowong melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada dan harus memenuhi syarat:

- a. satu klasifikasi Jabatan;
- b. memenuhi standar kompetensi Jabatan yang dapat ; dibuktikan dengan:
 - 1) sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau
 - 2) lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis.
- c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Pengisian JPT dilakukan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

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.

Untuk kepentingan penyelenggaraan pemerintahan secara nasional, Presiden berwenang melakukan pengisian JPT melalui mutasi pada tingkat nasional. Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan mutasi pada tingkat nasional diatur dengan Peraturan Presiden.

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

Mutasi sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat:

- a. sesuai standar kompetensi Jabatan; dan
- b. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Pengisian JPT melalui mutasi dilakukan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).

Masa jabatan JPT hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun, dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan PPK dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

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.

Sistem Merit 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.

Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN wajib melaporkan secara berkala kepada Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan persetujuan baru.

5. Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pimpinan Tinggi

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.

E. Manajemen Karier PNS

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

Penyelenggaraan manajemen karier PNS bertujuan untuk:

1. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
2. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
3. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
4. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.

Sasaran penyelenggaraan manajemen karier PNS yaitu:

1. tersedianya pola karier nasional dan panduan penyusunan pola karier Instansi Pemerintah; dan
2. meningkatkan kinerja Instansi Pemerintah.

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

Manajemen karier diselenggarakan pada tingkat: a. instansi; dan b. nasional.

Penyelenggaraan manajemen karier PNS disesuaikan dengan kebutuhan instansi.

Dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS, Instansi Pemerintah harus menyusun standar kompetensi Jabatan dan profil PNS yang disusun pada tingkat instansi dan nasional.

Standar kompetensi Jabatan dimaksud 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.

Profil PNS merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
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.
- b. Kualifikasi merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai jenjang paling rendah.
- c. rekam jejak jabatan merupakan informasi mengenai riwayat jabatan yang pernah diduduki PNS.
- d. Kompetensi merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.

Dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi PNS dalam profil PNS setiap PNS harus dinilai melalui uji kompetensi yang dapat dilakukan oleh assessor internal pemerintah atau bekerjasama dengan assessor independen. Uji kompetensi PNS mencakup pengukuran Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dilakukan secara berkala.
- e. riwayat pengembangan kompetensi merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS, antara lain meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang.
- f. riwayat hasil penilaian kinerja 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
- g. informasi kepegawaian lainnya merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima.

Profil PNS dikelola dan dimutakhirkan oleh PyB sesuai dengan perkembangan atau perubahan informasi kepegawaian PNS yang bersangkutan dalam sistem informasi kepegawaian masing-masing Instansi Pemerintah. Selanjutnya diintegrasikan ke dalam Sistem Informasi ASN secara nasional yang dikelola oleh BKN.

F. Pengembangan Karier

Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.

Pengembangan karier dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Pengembangan karier dilakukan oleh PPK melalui manajemen pengembangan karier dalam rangka penyesuaian kebutuhan organisasi, kompetensi, dan pola karier PNS.

Manajemen pengembangan karier diselenggarakan di tingkat instansi dan nasional dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi.

Selain mutasi dan/atau promosi pengembangan karier dapat dilakukan melalui penugasan khusus.

1. Rencana Pengembangan Karier

Rencana pengembangan karier disusun di tingkat instansi dan nasional.

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.

Rencana pengembangan karier disusun untuk jangka waktu 5 (lima) tahun, selanjutnya dirinci setiap tahun.

Rencana pengembangan karier di tingkat Instansi Pemerintah disusun oleh PyB dan ditetapkan oleh PPK.

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.

Pengisian dan penempatan PNS dalam JA dan JF dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi dari lingkungan internal Instansi Pemerintah.

Sedangkan pengisian dan penempatan PNS dalam JPT dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi secara terbuka.

Rencana pengembangan karier selanjutnya disampaikan kepada Kepala BKN untuk dimasukkan ke dalam Sistem Informasi ASN.

Rencana pengembangan karier di tingkat nasional disusun oleh Kepala BKN dan ditetapkan oleh Menteri.

2. Pelaksanaan Pengembangan Karier

Pelaksanaan pengembangan karier tingkat instansi dilakukan oleh PyB dan ditetapkan oleh PPK.

Pelaksanaan pengembangan karir tingkat nasional dilakukan sesuai dengan rencana pengembangan karir

Pengembangan karir di tingkat nasional didasarkan pada Jabatan yang lowong yang telah diumumkan oleh BKN melalui Sistem Informasi ASN.

Jabatan yang lowong dapat diisi dari internal dan/atau eksternal Instansi Pemerintah.

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.

3. Pola Karier

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

Pola karier PNS merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.

Pola karier PNS terdiri atas pola karier instansi dan pola karier nasional.

Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier instansi secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional yang ditetapkan oleh PPK. Sedangkan Pola karier nasional disusun dan ditetapkan oleh Menteri.

PPK dalam menetapkan pola karier instansi harus memperhatikan jalur karier yang

berkesinambungan, yang merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.

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.

4. Mutasi

Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 mengatur ketentuan mutasi sebagai berikut:

- a. Setiap Instansi pemerintah menyusun perencanaan mutasi PNS di lingkungannya.
- b. 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.
- c. Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- d. Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- e. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- f. Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.
- g. Mutasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat atau dalam 1 (satu) Instansi Daerah dilakukan oleh PPK, setelah memperoleh pertimbangan tim penilai kinerja PNS.
- h. Mutasi PNS antar-kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN.
- i. Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN.
- j. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh Kepala BKN.
- k. Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh Kepala BKN.

5. Promosi

Promosi merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.

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.

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

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.

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.

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

Kelompok rencana suksesi berisi kelompok PNS yang memiliki:

- kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
- memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
- memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Kelompok rencana suksesi dikelola oleh unit kerja yang menangani bidang kepegawaian. PNS yang masuk dalam rencana kelompok suksesi mendapatkan prioritas kesempatan promosi PNS dalam JA dan JF yang dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.

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

6. Tim Penilai Kinerja PNS

Tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah dibentuk oleh PyB yang anggotanya terdiri atas:

- pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
- pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
- pejabat pimpinan tinggi terkait.

Tim penilai kinerja PNS berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.

Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan dan mekanisme kerja tim penilai kinerja PNS diatur dengan Peraturan Menteri.

G. Pengembangan Kompetensi

Pengembangan kompetensi merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier. Pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat instansi dan nasional.

Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.

Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.

Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi PPK wajib:

- menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
- melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
- melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Pengembangan kompetensi menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan.

1. Kebutuhan dan Rencana Pengembangan Kompetensi

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi terdiri atas:

- a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan
- b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dilakukan pada tingkat instansi dan nasional.

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

Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.

Analisis kesenjangan kompetensi dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki. Sedangkan Analisis kesenjangan kinerja dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi instansi dilakukan oleh PyB dan selanjutnya ditetapkan oleh PPK.

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi 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

Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi dimasukkan ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi LAN.

Penyusunan rencana pengembangan kompetensi nasional sebagaimana dimaksud dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan serta pembangunan.

Penyusunan rencana pengembangan kompetensi di tingkat nasional meliputi Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural.

2. Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi

Pelaksanaan pengembangan kompetensi harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan/atau pelatihan.

a. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan

Dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar. Pemberian tugas belajar diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

b. Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan dilakukan melalui jalur pelatihan:

1) Klasikal

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.

2) Nonklasikal.

Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal dilakukan paling kurang melalui e-learning, bimbingan di tempat kerja,

pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.

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

Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara:

- mandiri oleh internal Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
- bersama dengan Instansi Pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau
- bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier. Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dapat dilakukan secara berjenjang. Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan. Pelatihan teknis diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.

Pelaksanaan pengembangan kompetensi fungsional dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelatihan fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pengembangan kompetensi fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang JF masing-masing.

Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi fungsional ditetapkan oleh instansi pembina JF.

Pelatihan fungsional diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan melalui jalur pelatihan.

Pelatihan sosial kultural dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dilaksanakan untuk memenuhi Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan.

Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural ditetapkan oleh LAN.

Pelatihan Kompetensi Sosial Kultural diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.

Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Manajerial dilakukan melalui jalur pelatihan. Pelaksanaan pengembangan Kompetensi Manajerial melalui jalur pelatihan dilakukan melalui pelatihan struktural.

Pelatihan struktural terdiri atas:

- kepemimpinan madya;
- kepemimpinan pratama;
- kepemimpinan administrator; dan
- kepemimpinan pengawas.

Pelatihan struktural kepemimpinan madya diselenggarakan oleh LAN.

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

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.

Pelatihan dimaksud dapat diikuti juga oleh pejabat negara dan direksi dan komisariss badan usaha milik negara atau badan usaha milik daerah.

Pelatihan dapat dilakukan melalui kerja sama dengan instansi lain.

LAN bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi. Pelaksanaan pengembangan kompetensi diinformasikan melalui sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

3. Evaluasi Pengembangan Kompetensi

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.

Evaluasi pengembangan Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural dilakukan oleh LAN.

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

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

Evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilakukan oleh instansi teknis masing-masing.

Hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis disampaikan kepada Menteri melalui LAN.

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

Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional dilakukan oleh instansi pembina JF.

Hasil evaluasi pengembangan kompetensi fungsional disampaikan kepada Menteri melalui LAN.

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

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

H. Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara. Adapun jenis kenaikan pangkat adalah :

1. kenaikan pangkat reguler;
2. kenaikan pangkat pilihan;
3. kenaikan pangkat pengabdian.
4. kenaikan pangkat anumerta;

Masa Kenaikan pangkat PNS ditetapkan setiap 1 April dan 1 Oktober setiap tahun. Masa kerja untuk kenaikan pangkat pertama dihitung sejak pengangkatan Calon PNS/PNS.

1. Kenaikan Pangkat Reguler

Beberapa hal yang terkait dengan Kenaikan Pangkat Reguler adalah sebagai berikut :

a. Ketentuan Kenaikan Pangkat Reguler

Kenaikan pangkat reguler diberikan kepada PNS yang :

- 1). tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;

- 2). melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- 3). dipekerjakan atau diperbantukan secara penuh diluar instansi induk dan tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu;
- 4). tidak melampaui pangkat atasan langsungnya;

Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan setingkat lebih tinggi apabila :

- 1). sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
- 2). setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Kenaikan pangkat reguler diberikan sampai dengan pangkat tertinggi sesuai dengan ijazah yang dimiliki.

b. Ketentuan Ujian Dinas Untuk Kenaikan Pangkat/Golongan Yang Lebih Tinggi

Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I, golongan ruang III/d, untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi, disamping harus memenuhi syarat yang ditentukan harus pula lulus Ujian Dinas, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini atau ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ujian dinas dibagi dalam 2 (dua) tingkat yaitu :

- 1). Ujian Dinas Tingkat I untuk kenaikan pangkat dari Pengatur Tingkat I, golongan ruang II/d menjadi Penata Muda, golongan ruang III/a.
- 2). Ujian Dinas Tingkat II untuk kenaikan pangkat dari Penata Tingkat I, golongan ruang III/d menjadi Pembina, golongan ruang IV/a.

Dikecualikan dari ujian dinas yaitu bagi Pegawai Negeri Sipil yang :

- 3). akan diberikan kenaikan pangkat karena telah menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya.
- 4). akan diberikan kenaikan pangkat karena menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara.
- 5). diberikan kenaikan pangkat pengabdian karena :
 - a). mencapai batas usia pensiun;
 - b). dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri oleh Tim Penguji Kesehatan.
- 6). telah memperoleh :
 - a). Ijazah sarjana (S1) atau Diploma IV untuk ujian dinas tingkat I.

- b). Ijazah Doktor, Ijazah Apoteker, Magister (S2) dan Ijazah lain yang setara atau Doktor (S3) untuk ujian dinas Tingkat II.

2. Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan pangkat pilihan diberikan karena beberapa alasan yang terdiri dari :

a. Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS Yang Menduduki Jabatan Struktural/Fungsional

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural dan pangkatnya masih 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan itu, dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi apabila :

- 1). sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir dan 1 (satu) tahun dalam jabatan;
- 2). setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

PNS yang pangkatnya telah mencapai pangkat tertinggi dalam jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan struktural dapat diberikan kenaikan pangkat reguler setingkat lebih tinggi berdasarkan jenjang pangkat sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.

Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila:

- 1). sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir ;
- 2). telah memenuhi angka kredit yang ditentukan; dan
- 3). setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

PNS menduduki jabatan tertentu yang pengangkatannya ditetapkan dengan keputusan Presiden, kenaikan pangkatnya diatur tersendiri dengan peraturan perundang-undangan.

b. Kenaikan Pangkat Pilihan Yang Diberikan Kepada PNS Yang Menunjukkan Prestasi Kerja Luar Biasa Baiknya

Bagi PNS yang menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya selama 1 (satu) tahun terakhir dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat apabila:

- 1). sekurang-kurangnya telah 1(satu) tahun dalam pangkat terakhir
- 2). setiap unsur penilaian prestasi kerja bernilai amat baik dalam 1(satu) tahun terakhir

Yang dimaksud dengan prestasi kerja luar biasa baiknya adalah prestasi kerja yang sangat menonjol yang secara nyata diakui dalam lingkungan kerjanya, sehingga PNS yang bersangkutan secara nyata menjadi teladan bagi pegawai lainnya, dinyatakan dalam bentuk surat keputusan yang ditandatangani oleh Pembina Kepegawaian. Penetapan tersebut tidak dapat didelegasikan atau dikuasakan kepada pejabat lain. Dalam surat keputusan dimaksud antara lain harus disebutkan bentuk dan wujud prestasi kerja luar biasa baiknya itu.

c. Kenaikan Pangkat Pilihan Yang Diberikan Kepada PNS Yang Menemukan Penemuan Baru Yang Bermanfaat Bagi Negara

PNS yang menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi tanpa terikat dengan jenjang pangkat apabila :

- 1). yang bersangkutan telah 1(satu) tahun dalam pangkat terakhir dan penilaian prestasi kerja dalam 1(satu) tahun terakhir rata-rata bernilai baik;
- 2). ketentuan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara diatur dengan Keputusan Presiden.

d. Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS Yang Diangkat Menjadi Pejabat Negara

PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan diberhentikan dari jabatan organiknya dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi tanpa terikat pada jenjang pangkat apabila :

- 1). sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir ;
- 2). setiap unsur penilaian prestasi kerja dalam 1 (satu) tahun terakhir sekurang-kurangnya bernilai baik.

PNS yang diangkat menjadi pejabat negara, tetapi tidak diberhentikan dari jabatan organiknya, kenaikan pangkatnya dipertimbangkan berdasarkan jabatan organiknya.

e. Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS Yang Memperoleh Surat Tanda Tamat Belajar/Ijazah

Ketentuan kenaikan pangkat pilihan bagi PNS yang memperoleh STTB/Ijazah yang lebih tinggi dapat diberikan apabila :

- 1). diangkat dalam jabatan/diberi tugas yang memerlukan pengetahuan/keahlian yang sesuai dengan ijazah yang diperoleh;
- 2). sekurang-kurangnya telah 1(satu) tahun dalam pangkat terakhir;

- 3). setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- 4). memenuhi jumlah angka kredit yang ditentukan bagi yang menduduki jabatan fungsional tertentu; dan
- 5). lulus ujian penyesuaian kenaikan pangkat.

f. Kekhususan Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat Bagi Pegawai Negeri Sipil Kementerian Keuangan

Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 411/KMK.01/2002 tanggal 24 September 2002 tentang Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Keuangan bahwa Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat (UPKP) adalah ujian yang diperuntukkan bagi PNS di lingkungan Kementerian Keuangan yang akan diberikan kenaikan pangkat pilihan karena telah memperoleh STTB/Ijazah yang lebih tinggi.

Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat terdiri dari UPKP I sampai dengan UPKP VII, dan sebagai penyelenggara adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan, yang hingga saat ini hanya menyelenggarakan UPKP II, UPKP IV, UPKP V dan UPKP VI.

Peserta yang tidak lulus pada kesempatan pertama mengikuti ujian, kepadanya diberikan kesempatan dua kali lagi untuk mengikuti UPKP pada pelaksanaan berikutnya. Peserta diklat yang lulus UPKP dapat disesuaikan pangkatnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

PNS Kementerian Keuangan yang mengikuti dan lulus tugas belajar dibebaskan dari UPKP. Dalam Keputusan Menteri Keuangan tersebut juga mengatur UPKP berjenjang yaitu :

- 1). Pegawai golongan I yang memiliki STTB/Ijazah lebih tinggi dari SLTA, terlebih dahulu harus mengikuti dan lulus UPKP II seperti tersebut di atas, sebelum yang bersangkutan mengikuti UPKP sesuai dengan STTB/Ijazah yang dimiliki;
- 2). Pegawai golongan II yang memiliki STTB/Ijazah lebih tinggi dari Strata 1 (S1) terlebih dahulu harus mengikuti dan lulus UPKP V sesuai dengan ijazah yang dimiliki.

g. Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi Pegawai Negeri Sipil Dalam Tugas Belajar

PNS yang sedang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila :

- 1). sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir;
- 2). setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (tahun) terakhir.

Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud diatas diberikan dalam batas jenjang pangkat yang ditentukan dalam jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu yang terakhir didudukinya.

Kenaikan pangkat pilihan tersebut diatas diberikan apabila :

- 1). sekurang-kurangnya telah 1(satu) tahun dalam pangkat terakhir; dan
- 2). setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 1(satu) tahun terakhir.

h. Kenaikan Pangkat Pilihan Bagi PNS Selama Penugasan Diluar Instansi Induknya

Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan atau diperbantukan diluar instansi induknya dan diangkat dalam jabatan pimpinan, dapat diberikan kenaikan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi apabila :

- 1). sekurang-kurangnya telah 4 (empat) tahun dalam pangkat terakhir; dan
- 2). setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.

Kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud diatas diberikan sebanyak-banyaknya 3 (tiga) kali. Yang dimaksud dengan diluar instansi induknya adalah dipekerjakan dan diperbantukan secara penuh pada negara sahabat atau badan internasional dan badan lain yang ditentukan Pemerintah.

3. Kenaikan Pangkat Pengabdian

Kenaikan pangkat pengabdian dapat diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil karena sebab berikut :

- a. meninggal dunia;
- b. oleh tim penguji kesehatan dinyatakan cacat karena dinas dan tidak dapat bekerja lagi dalam semua jabatan negeri;
- c. akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun.

Untuk PNS yang akan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun karena mencapai batas usia pensiun dapat diberikan kenaikan pangkat pengabdian setingkat lebih tinggi dengan ketentuan pada tabel berikut :

No.	Masa Kerja Seluruhnya	Masa Kerja Dalam Pangkat	Keterangan
1.	30 tahun atau lebih	Sekurang-kurangnya 1 bulan dalam pangkat terakhir.	1. DP3 Baik dalam satu tahun terakhir 2. Tidak pernah di jatuhi hukuman disiplin tingkat berat
2.	20 tahun atau lebih tapi kurang dari 30 tahun	Sekurang-kurangnya telah 1 (satu) tahun dalam pangkat terakhir.	
3.	10 tahun atau lebih	sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir.	

Kenaikan pangkat pengabdian diberikan 1 (satu) bulan sebelum PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dengan hak pensiun, dan ditetapkan sekaligus dalam keputusan pemberhentian dengan hak pensiun PNS tersebut. Pemberian kenaikan pangkat pengabdian bagi PNS yang meninggal dunia berlaku ketentuan pada tabel 1.

4. Kenaikan Pangkat Anumerta

Pegawai Negeri Sipil yang dinyatakan tewas, diberikan kenaikan pangkat anumerta setingkat lebih tinggi, mulai tanggal Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tewas.

Calon Pegawai Negeri Sipil yang tewas, diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil terhitung mulai awal bulan yang bersangkutan tewas dan berlaku ketentuan sebagaimana dimaksud diatas.

Keputusan kenaikan pangkat anumerta, diberikan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas tersebut dimakamkan. Apabila tempat kedudukan Pejabat Pembina Kepegawaian jauh sehingga tidak memungkinkan pemberian kenaikan pangkat anumerta tepat pada waktunya, maka Camat atau Pejabat Pemerintah setempat lainnya dapat menetapkan keputusan sementara.

Keputusan sementara sebagaimana dimaksud diatas, ditetapkan menjadi keputusan pejabat yang berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku apabila memenuhi syarat yang ditentukan. Akibat keuangan dari kenaikan pangkat anumerta baru timbul, setelah keputusan sementara ditetapkan menjadi keputusan pejabat yang berwenang.

I. Pengangkatan Pelaksana Tugas (PLT) dan Pelaksana Harian (PLH) dalam Jabatan Struktural di Lingkungan Kementerian Keuangan

Pengangkatan Pelaksana Tugas (Plt.) dan Pelaksana Harian (Plh) dalam Jabatan Struktural di lingkungan kementerian keuangan diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 89/PMK.01/2015 tentang Tata Cara Penunjukkan atau Pengangkatan Pelaksana Tugas dan Penunjukkan Pelaksana Harian di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Pelaksana Tugas yang disingkat Plt. tersebut adalah:

1. Pegawai yang ditunjuk untuk menduduki jabatan struktural di lingkungan Kementerian Keuangan apabila pejabat definitifnya berhalangan tetap, atau
2. Pegawai yang memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan
3. struktural di lingkungan Kementerian Keuangan, namun belum memenuhi persyaratan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku, dan diangkat untuk melaksanakan tugas pada suatu jabatan struktural.

Yang dimaksud dengan berhalangan tetap dalam point a di atas yaitu suatu jabatan struktural yang tidak terisi dan menimbulkan lowongan jabatan, misalnya karena seorang pejabat pensiun, meninggal dunia, perpindahan, diberhentikan dalam jabatan, tugas keluar negeri yang melebihi 6 (enam) bulan, dan cuti di luar tanggungan negara.

Pelaksana Harian (Plh.) adalah Pegawai yang ditunjuk untuk menduduki jabatan struktural di lingkungan Kementerian Keuangan apabila pejabat definitifnya berhalangan sementara.

Yang dimaksud berhalangan sementara adalah yaitu suatu jabatan struktural yang masih terisi namun karena sesuatu hal pejabat definitif yang bersangkutan tidak dapat melaksanakan tugas jabatannya, misalnya berhalangan karena cuti tahunan, cuti besar, cuti bersalin, cuti karena alasan penting, cuti sakit, dan tugas kedinasan di dalam maupun luar negeri yang tidak melebihi 6 (enam) bulan.

Pengangkatan Pelaksana Tugas (Plt.) atau Pelaksana Harian (Plh.) dilakukan dengan cara:

1. dirangkap oleh pejabat atasan langsung atau atasan tidak langsung;
2. ditunjuk dari pejabat yang setingkat;
3. ditunjuk dari pejabat satu tingkat dibawahnya; atau
4. ditunjuk dari pelaksana bawahannya.

Selain cara pengangkatan Pelaksana Tugas (Plt.) sebagaimana dimaksud di atas, Pelaksana Tugas (Plt.) dapat diangkat dari pegawai/ pejabat yang memiliki kompetensi untuk menduduki. jabatan struktural di lingkungan Kementerian

Keuangan, namun belum memenuhi persyaratan administrasi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Persyaratan pegawai yang dapat diangkat sebagai Plt. di lingkungan Kementerian Keuangan adalah harus memiliki persyaratan sebagai berikut:

1. memiliki kompetensi teknis dan kompetensi perilaku sesuai dengan persyaratan yang diperlukan pada jabatan struktural yang akan didudukinya;
2. memiliki pangkat/ golongan ruang paling kurang 3 (tiga) tingkat di bawah pangkat/ golongan ruang yang dipersyaratkan untuk menduduki suatu jabatan struktural;
3. Penilaian Prestasi Kerja Pegawai selama 2 (dua) tahun terakhir paling kurang bernilai baik;
4. Tidak dalam keadaan menjalani hukuman disiplin/ tidak dalam proses pemeriksaan penjatuhan hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil; dan
5. Telah menduduki Jabatan setingkat lebih rendah dari jabatan Pelaksana Tugas (Plt.) selama 2 (dua) tahun.

Pegawai yang diusulkan diangkat menjadi Plt. harus melalui Seleksi atas persyaratan yang ditetapkan yang dilakukan oleh :

1. Tim Seleksi Pusat untuk jabatan Plt Eselon II; dan
2. Tim Seleksi Unit untuk jabatan Plt eselon III.

Pangkat/Golongan Ruang Pegawai yang dapat diangkat sebagai Plt adalah sebagai berikut:

Nomor	Eselon	Golongan Minimal Pejabat Definitif	Golongan Minimal Untuk Pelaksana Tugas
1.	II.a	IV/c	III/d
2.	II.b	IV/b	III/c
3.	III.a	IV/a	III/b
4.	III.b	III/d	III/a

J. Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan

Jabatan karier adalah jabatan struktural eselon II, eselon III, eselon IV, eselon V, dan jabatan fungsional. Mutasi adalah pemindahan PNS dalam jabatan karier. Pola mutasi adalah sistem pemindahan PNS dalam jabatan karier yang dilakukan secara terencana dengan memperhatikan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan dan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39/PMK.01/2009 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier Di Lingkungan Kementerian Keuangan, pola mutasi jabatan karier harus mempertimbangkan :

1. Persyaratan administratif sesuai peraturan perundang-undangan;
2. Standar kompetensi jabatan yang ditetapkan (hard competency dan soft competency)
3. Prestasi kerja;
4. Jangka waktu menduduki jabatan dan/atau lokasi unit kerja (kecuali untuk mutasi Pencalonan Terbuka/Open Tender);
5. Peringkat jabatan;
6. Hukuman disiplin PNS (jika pernah);
7. Kebutuhan organisasi;
8. Persyaratan lain yang ditentukan oleh pimpinan eselon I.

Perpindahan jabatan dapat dilakukan secara horizontal, vertikal, dan diagonal, dengan penjelasan :

1. Perpindahan jabatan secara horizontal adalah perpindahan jabatan struktural dalam eselon yang sama atau perpindahan jabatan fungsional dalam tingkat yang sama, pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.
2. Perpindahan jabatan secara vertikal adalah perpindahan jabatan struktural dari eselon yang lebih rendah ke eselon yang lebih tinggi, pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.
3. Perpindahan jabatan secara diagonal adalah perpindahan jabatan struktural ke dalam jabatan fungsional atau perpindahan jabatan fungsional ke dalam jabatan struktural, pada unit eselon I yang sama maupun antar unit eselon I.

K. Penilaian dan Pertimbangan Pengangkatan dalam Jabatan

Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural Eselon I pada instansi Pusat ditetapkan oleh Presiden atas usul pimpinan instansi dan setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Komisi Kepegawaian Negara.

Untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan struktural Eselon II kebawah di setiap instansi dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan selanjutnya disebut Baperjakat, sedangkan untuk jabatan fungsional dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan Fungsional.

Di lingkungan Kementerian Keuangan Baperjakat dan Baperjafung terdiri dari :

1. Baperjakat :

- a). Baperjakat Instansi Pusat mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada Menteri Keuangan mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II dan eselon III.
- b). Baperjakat Unit Eselon I mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada pimpinan unit eselon I mengenai pengangkatan, pemindahan, pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon IV dan eselon V.

2. Baperjafung :

- 1). Baperjafung Instansi Pusat mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada Menteri Keuangan mengenai mutasi dalam jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Keuangan.
- 2). Baperjafung Unit Eselon I mempunyai tugas memberikan pertimbangan kepada pimpinan unit eselon I mengenai mutasi dalam jabatan fungsional di lingkungan unit eselon I Kementerian Keuangan.

Untuk instansi pemerintahan pada umumnya, selain Baperjakat tingkat pusat juga terdapat :

1. Baperjakat Instansi Daerah Propinsi;
2. Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten Kota.

L. Penilaian Prestasi Kerja

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, mewajibkan setiap Pegawai Negeri Sipil menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil. Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan.

Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur sasaran kerja pegawai dan unsur perilaku kerja. Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Dalam sistem penilaian prestasi kerja, setiap Pegawai Negeri Sipil wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai rancangan pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan, sesuai dengan rincian tugas, tanggungjawab dan wewenangnya, yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur dan tata kerja organisasi. SKP disusun dan ditetapkan sebagai rencana operasional pelaksanaan Kegiatan Tugas Jabatan, dengan mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) dan Rencana Kerja

(Renja) tahunan organisasi, yang berisikan tentang apa kegiatan yang akan dilakukan, apa hasil yang akan dicapai, berapa yang akan dihasilkan dan kapan harus selesai. Setiap Kegiatan Tugas Jabatan yang akan dilaksanakan, target sebagai hasil kerja yang harus diwujudkan, dengan mempertimbangkan aspek kuantitas/Output, kualitas, waktu dan dapat disertai Biaya.

Nilai angka terhadap tingkat capaian SKP PNS dinyatakan dengan sebutan dan angka sebagai berikut :

- | | | |
|----------------|---|-------------|
| 1. Sangat Baik | : | 91- ke atas |
| 2. Baik | : | 76-90 |
| 3. Cukup | : | 61-75 |
| 4. Kurang | : | 51-60 |
| 5. Buruk | : | 50-ke bawah |

Selain unsur sasaran kerja pegawai, yang juga termasuk dalam unsur Penilaian prestasi kerja PNS adalah unsur perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai. Penilaian perilaku kerja meliputi aspek :

1. Orientasi Pelayanan

Sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain

2. Integritas

Kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi

3. Komitmen

Kemauan dan kemampuan untuk menyelaraskan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dan mengutamakan kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.

4. Disiplin

Kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin

5. Kerjasama

Kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerjasama dengan rekan sekerja serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

6. Kepemimpinan

Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi (bagi PNS yang menduduki jabatan struktural).

Nilai perilaku kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- | | |
|----------------|---------------|
| a. 91 - 100 | : Sangat Baik |
| b. 76 - 90 | : Baik |
| c. 61 - 75 | : Cukup |
| d. 51 - 60 | : Kurang |
| e. 50 ke bawah | : Buruk |

Sebagai tindak lanjut dari Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan telah ditetapkan Keputusan Menteri Keuangan No. 467/KMK.01/2014 tentang Pengelolaan Kinerja di Lingkungan Kementerian Keuangan. KMK ini mengatur metode penilaian prestasi kerja PNS di lingkungan Kementerian Keuangan dan mulai berlaku sejak 1 Oktober 2014.

Perubahan Pokok KMK 467/2014 tersebut antara lain:

1. PNS Kementerian Keuangan wajib menandatangani SKP paling lambat tgl 31 Januari.
2. Penilaian IKU dan Perilaku Kerja sebagai dasar penyusunan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Prestasi Kerja PNS (DP3) sebagaimana diatur dalam PP 46/2011.
3. Keterlambatan penetapan SKP, Penilaian SKP, dan DP3 berimplikasi pada tertundanya kenaikan pangkat pegawai dan pengenaan hukuman disiplin PNS.

Selain nilai kinerja pegawai yang diukur dari capaian Sasaran Kinerja Pegawai penilaian pegawai juga dinilai dari Nilai Perilaku . Nilai Perilaku adalah nilai yang didasarkan pada enam aspek penilaian atas perilaku pegawai sehari-hari untuk mendukung kinerjanya. Keenam aspek tersebut adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.

Penilaian perilaku dalam satu tahun dilaksanakan dalam dua periode sebagai berikut:

1. Periode penilaian semester I, yaitu dari tanggal 1 Januari sampai dengan 30 Juni

2. Periode penilaian semester II, yaitu dari tanggal 1 Juli sampai dengan 31 Desember.

Penilaian perilaku dilakukan melalui pengisian kuesioner dengan metode 360 derajat yang meliputi penilaian dari atasan langsung, peer, dan bawahan.

M. Penghargaan Pegawai Negeri Sipil

Dalam pasal 82 Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN diatur bahwa bagi PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

Dalam pasal 83 UU yang sama diatur bahwa Penghargaan dapat berupa pemberian:

1. Tanda kehormatan;
2. Kenaikan pangkat istimewa;
3. Kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
4. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. Penghargaan dapat berupa pemberian Piagam, Bintang, Lencana, Uang, Benda, atau bentuk lainnya.

Penghargaan yang diberikan kepada PNS yang diatur dalam peraturan pelaksanaan antara lain :

1. Tanda Kehormatan Satya Lencana Peringatan Perjuangan Kemerdekaan yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1959.
2. Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1994.
3. Pemberian penghargaan kepada PNS yang melakukan kewajibannya secara luar biasa yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 1964.
4. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002.

N. Penerapan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan Peraturan Pemerintah ini berlaku juga bagi calon PNS. Peraturan Pemerintah tentang disiplin PNS ini antara lain memuat kewajiban, larangan, dan hukuman disiplin yang dapat dijatuhkan kepada PNS yang telah terbukti melakukan pelanggaran.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau melanggar dijatuhi hukuman disiplin.

c. Hukuman Disiplin

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada PNS karena melanggar peraturan disiplin PNS. PNS yang tidak menaati ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan/atau Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 dijatuhi hukuman disiplin.

Penjatuhan hukuman disiplin dimaksudkan untuk membina PNS yang telah melakukan pelanggaran, agar yang bersangkutan mempunyai sikap menyesal dan berusaha tidak mengulangi dan memperbaiki diri pada masa yang akan datang.

d. Tingkat dan Jenis Hukuman Disiplin

Tingkat dan jenis hukuman disiplin adalah sebagai berikut :

a. Jenis Hukuman disiplin ringan terdiri dari :

1). Teguran lisan

Hukuman disiplin yang berupa teguran lisan dinyatakan dan disampaikan secara lisan oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran disiplin. Apabila seorang atasan menegur bawahannya tetapi tidak dinyatakan secara tegas sebagai hukuman disiplin, bukan hukuman disiplin.

2). Teguran tertulis

Hukuman disiplin yang berupa teguran tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

3). Pernyataan tidak puas secara tertulis

Hukuman disiplin yang berupa pernyataan tidak puas secara tertulis dinyatakan dan disampaikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang menghukum kepada PNS yang melakukan pelanggaran.

b. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :

1). Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun

2). Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun

3). Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun

- c. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
- 1). Penurunan pangkat pangkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun
 - 2). pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah;
 - 3). pembebasan dari jabatan;
 - 4). pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
dan
 - 5). pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

e. Pelanggaran dan Jenis Hukuman

Pelanggaran dan jenis hukuman adalah sebagai berikut :

a. Hukuman Disiplin Ringan

- 1). Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban antara lain:
 - a). setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - b). menaati segala peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - c). melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - d). mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
- 2). Hukuman disiplin ringan dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan antara lain:
 - a) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara, secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;
 - b) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada unit kerja;

- c) bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya, apabila pelanggaran dilakukan dengan tidak sengaja;

b. Hukuman Disiplin Sedang

- 1). Hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban antara lain:
 - a) mengucapkan sumpah/janji jabatan, apabila pelanggaran dilakukan tanpa alasan yang sah;
 - b) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
 - c) menaati segala peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
 - d) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi yang bersangkutan;
 - e) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 angka 11 berupa:
 - penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 16 (enam belas) sampai dengan 20 (dua puluh) hari kerja;
 - penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 21 (dua puluh satu) sampai dengan 25 (dua puluh lima) hari kerja; dan
 - penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun bagi PNS yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah selama 26 (dua puluh enam) sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja;
- 2). Hukuman disiplin sedang dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan antara lain:
 - a) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
 - b) melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain,

- yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara, apabila pelanggaran berdampak negatif pada instansi yang bersangkutan;
- c) menghalangi berjalannya tugas kedinasan, apabila pelanggaran berdampak negatif bagi instansi;
 - d) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara ikut serta sebagai pelaksana kampanye, menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS, sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain;
 - e) memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;

c. Hukuman Disiplin Berat

- 1). Hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap kewajiban antara lain :
 - a) setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan
 - b) Republik Indonesia, dan Pemerintah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - c) menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - d) melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - e) menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
 - f) mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;
- 2). Hukuman disiplin berat dijatuhkan bagi pelanggaran terhadap larangan antara lain:

- a) menyalahgunakan wewenang;
- b) menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- c) tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;
- d) bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- e) memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah, apabila pelanggaran berdampak negatif pada pemerintah dan/atau negara;

O. Izin Perkawinan dan Perceraian Pegawai Negeri Sipil

Dengan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 telah ditetapkan ketentuan-ketentuan tentang perkawinan yang berlaku bagi semua Warga Negara Indonesia. Sebagai pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1975. Dalam pasal 1 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 disebutkan bahwa : “Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami isteri dengan tujuan membentuk keluarga (rumah tangga) yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Dalam pasal 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 dinyatakan bahwa perkawinan adalah sah, apabila dilakukan menurut hukum masing-masing agamanya dan kepercayaannya itu. Dalam pasal 3 Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 disebutkan bahwa pada dasarnya dalam suatu perkawinan seorang pria hanya boleh mempunyai seorang isteri dan seorang wanita hanya boleh mempunyai seorang suami.

Namun demikian dalam keadaan yang sangat terpaksa masih dimungkinkan seorang pria beristeri lebih dari seorang dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak bertentangan dengan ajaran/peraturan agama yang dianutnya/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang dihayatinya;
2. Memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku; dan
3. Disetujui oleh pihak-pihak yang bersangkutan.

Peraturan pelaksanaan Undang-undang Nomor 1 Tahun 1974 yang mengatur perkawinan dan perceraian PNS adalah Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi PNS yang mengatur hal-hal sebagai berikut :

1. Laporan Perkawinan

PNS yang telah melangsungkan perkawinan pertama, wajib mengirimkan laporan perkawinan secara tertulis kepada pejabat melalui saluran hirarki. Selambat-lambatnya (satu) tahun terhitung mulai tanggal perkawinan itu dilangsungkan. Ketentuan tersebut di atas berlaku juga bagi PNS yang menjadi janda/duda yang melangsungkan perkawinan lagi.

2. Perceraian

PNS yang akan melakukan perceraian wajib memperoleh izin tertulis lebih dahulu dari pejabat. PNS hanya dapat melakukan perceraian apabila ada alasan-alasan yang sah yaitu :

- a. Salah satu pihak berbuat zinah;
- b. Salah satu pihak menjadi pemabok, pematik atau penjudi yang sukar disembuhkan;
- c. Salah satu pihak meninggalkan pihak yang lain selama 2 (dua) tahun berturut-turut tanpa izin pihak lain dan tanpa alasan yang sah atau karena hal lain diluar kemampuan/kemauannya, yang dibuktikan dengan surat pernyataan dari Kepala Desa/Lurah yang disahkan oleh pejabat serendah-rendahnya Camat;
- d. Salah satu pihak mendapat hukuman penjara 5 (lima) tahun atau hukuman yang lebih berat secara terus-menerus setelah perkawinan berlangsung yang dibuktikan dengan Keputusan Pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap;
- e. Salah satu pihak melakukan kekejaman atau penganiayaan berat yang membahayakan pihak lain yang dibuktikan dengan visum et repertum dari dokter pemerintah;
- f. Antara suami dan isteri terus-menerus terjadi perselisihan dan pertengkaran dan tidak ada harapan untuk hidup rukun lagi dalam rumah tangga, yang dibuktikan dengan surat pernyataan dari Kepala Kelurahan/Kepala Desa yang disahkan oleh pejabat yang berwajib serendah-rendahnya Camat.

3. Pegawai Negeri Sipil Wanita Sebagai Isteri Kedua/Ketiga/Keempat

PNS wanita tidak diizinkan menjadi isteri kedua/ketiga/ keempat dari pria PNS atau bukan PNS.

4. Hidup Bersama Di Luar Ikatan Perkawinan

PNS dilarang hidup bersama dengan wanita atau pria sebagai suami isteri diluar ikatan perkawinan yang sah. Setiap pejabat yang mengetahui atau menerima laporan adanya PNS dalam lingkungannya melakukan hidup bersama diluar ikatan perkawinan yang sah, wajib memanggil PNS yang bersangkutan untuk

diperiksa, apabila ia benar melakukan hidup bersama dengan wanita/pria diluar ikatan perkawinan yang sah agar yang bersangkutan menghentikan perbuatannya itu.

Bab 6

Pemberhentian dan Pensiun Pegawai Negeri Sipil

Pemberhentian sebagai PNS adalah pemberhentian yang menyebabkan yang bersangkutan tidak lagi berkedudukan sebagai PNS. Pemberhentian PNS dari jabatan negeri yaitu pemberhentian yang menyebabkan PNS yang bersangkutan tidak bekerja pada suatu satuan organisasi negara tetapi masih tetap berkedudukan sebagai PNS.

Pemberhentian PNS menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, pada dasarnya ada 2 macam yaitu :

1. Pemberhentian dengan hormat
2. Pemberhentian tidak dengan hormat

A. PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, seorang PNS diberhentikan dengan hormat sebagai PNS karena alasan-alasan sebagai berikut :

1. Pemberhentian atas Permintaan Sendiri

PNS yang meminta untuk berhenti dapat diberhentikan dengan hormat sebagai PNS atas permintaan sendiri. Pemberhentian tersebut dapat ditunda untuk paling lama 1 tahun apabila kepentingan dinas mendesak. Permintaan berhenti PNS dapat ditolak, apabila PNS yang bersangkutan:

- 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.

Permintaan berhenti sebagai PNS diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang melalui saluran hierarki.

2. Pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun

Menurut Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen ASN diatur PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.

Batas Usia Pensiun 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.

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.

3. Pemberhentian Karena Adanya Perampingan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah

Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 mengatur pemberhentian dimaksud sebagai berikut:

- a. Dalam hal terjadi perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan kelebihan PNS maka PNS tersebut terlebih dahulu disalurkan pada Instansi Pemerintah lain.
- b. Dalam hal terdapat PNS yang bersangkutan tidak dapat disalurkan 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.
- c. Apabila PNS dimaksud tidak dapat disalurkan pada instansi lain, belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun; dan masa kerja kurang dari 10 (sepuluh) tahun, diberikan uang tunggu paling lama 5 (lima) tahun.
Apabila sampai dengan 5 (lima) tahun PNS point c tidak dapat disalurkan maka PNS tersebut diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Dalam hal pada saat berakhirnya pemberian uang tunggu PNS sebagaimana dimaksud point c belum berusia 50 (lima puluh) tahun, jaminan pensiun bagi PNS mulai diberikan pada saat mencapai usia 50 (lima puluh) tahun.

4. Pemberhentian karena tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani

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.

Ketentuan mengenai tidak cakap jasmani dan/atau rohani sebagaimana dimaksud pada point di atas berdasarkan hasil pemeriksaan tim penguji kesehatan yang dibentuk oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Tim penguji kesehatan beranggotakan dokter pemerintah.

PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagaimana dimaksud pada point di atas, mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Pemberhentian Karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang

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

PNS dinyatakan meninggal dunia 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.

PNS dinyatakan tewas apabila meninggal:

- a. dalam dan karena menjalankan tugas dan kewajibannya;
- 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.

Apabila PNS dimaksud telah berkeluarga, kepada janda/duda atau anaknya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Apabila PNS dimaksud tidak berkeluarga, kepada orang tuanya diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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.

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

Pernyataan hilang dibuat oleh PPK atau pejabat lain yang ditunjuk berdasarkan surat keterangan atau berita acara pemeriksaan dari pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Janda/duda atau anak PNS diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal PNS yang hilang ditemukan kembali dan masih hidup, dapat diangkat kembali sebagai PNS sepanjang yang bersangkutan belum mencapai Batas Usia Pensiun.

Pengangkatan kembali sebagai PNS dilakukan setelah PNS yang bersangkutan diperiksa oleh PPK dan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan terbukti hilang karena kemauan dan kemampuan yang bersangkutan, PNS yang bersangkutan dijatuhi hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal PNS yang hilang ditemukan kembali dan telah mencapai Batas Usia Pensiun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemberhentian dimaksud setelah dilakukan pemeriksaan oleh PPK dan pihak Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam hal berdasarkan hasil pemeriksaan 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.

6. Pemberhentian Karena Melakukan Pelanggaran/Tindak Pidana Penyelewengan

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.

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.

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.

PNS yang tidak diberhentikan selama yang bersangkutan menjalani pidana penjara maka tetap bersatus sebagai PNS dan tidak menerima hak kepegawaiannya sampai diaktifkan kembali sebagai PNS.

PNS dimaksud diaktifkan kembali sebagai PNS apabila tersedia lowongan Jabatan.

Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

PNS yang menjalani pidana penjara yang tidak diberhentikan sebagaimana dimaksud dalam point di atas dan sudah berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, diberhentikan dengan hormat.

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.

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.

7. Pemberhentian karena Pelanggaran Disiplin

PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri apabila melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

Pemberhentian dimaksud dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

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.

- a. 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.
- b. Pernyataan pengunduran diri tidak dapat ditarik kembali.
- c. PNS yang mengundurkan diri diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- d. PNS yang melanggar kewajiban diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- e. Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dimaksud dan 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.

9. Pemberhentian karena Menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik

- a. Setiap PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- b. Bagi PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri secara tertulis.

- c. PNS yang mengundurkan diri diberhentikan dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan pengunduran diri PNS yang bersangkutan.
- d. PNS yang melanggar larangan sebagaimana dimaksud pada huruf a berhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS.
- e. PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan PNS yang bersangkutan menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

10. Pemberhentian karena tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara

- a. 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.
- b. Selama menunggu tersedianya lowongan Jabatan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi PNS 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.
- c. Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a terhitung mulai akhir bulan sejak 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.

11. Pemberhentian karena Hal Lain

- a. PNS yang telah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara wajib melaporkan diri secara tertulis kepada instansi induknya dalam batas waktu paling lama 1 (satu) bulan setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara. PNS yang tidak melaporkan diri secara tertulis diberhentikan dengan hormat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PNS yang melaporkan diri tetapi tidak dapat diangkat dalam Jabatan pada instansi induknya, disalurkan pada instansi lain.

PNS dimaksud diaktifkan kembali sebagai PNS sesuai Jabatan yang tersedia. Penyaluran pada instansi lain dilakukan oleh PPK setelah berkoordinasi dengan Kepala BKN.

PNS yang tidak dapat disalurkan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dan diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- b. PNS yang terbukti menggunakan ijazah palsu dalam pembinaan kepegawaian diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri.
- c. PNS yang telah selesai menjalankan tugas belajar wajib melapor kepada PPK paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar. Dalam hal PNS tidak melapor kepada PPK, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

12. Pemberhentian Sementara

a. Pemberhentian Sementara

PNS diberhentikan sementara, apabila:

- 1) diangkat menjadi pejabat negara;
- 2) diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
- 3) ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

b. PNS yang diangkat menjadi:

- 1) ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;
- 2) ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
- 3) ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial;
- 4) ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi;
- 5) menteri dan jabatan setingkat menteri; dan www.peraturan.go.id
- 6) kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh, diberhentikan sementara sebagai PNS.

- c. Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh yang berasal dari JF Diplomat dikecualikan dari ketentuan sebagaimana dimaksud pada huruf a.
- d. PNS yang diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural diberhentikan sementara sebagai PNS.
- e. PNS yang ditahan menjadi tersangka tindak pidana diberhentikan sementara sebagai PNS.

Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam huruf a point 1) dan 2) berlaku sejak yang bersangkutan dilantik dan berakhir pada saat selesainya masa tugas sebagai pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural.

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.

PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam huruf a point 1) dan 2) tidak diberikan penghasilan sebagai PNS mulai pada bulan berikutnya sejak dilantik sebagai pejabat negara, komisioner, atau anggota lembaga nonstruktural.

Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam huruf a point 3) berlaku akhir bulan sejak PNS ditahan.

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.

PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam huruf a point 3) tidak diberikan penghasilan.

PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada huruf b diberikan uang pemberhentian sementara.

Uang pemberhentian dimaksud diberikan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diberhentikan sementara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dan diberikan pada bulan berikutnya sejak ditetapkannya pemberhentian sementara.

Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam huruf a point 3) 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.

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.
- e) PNS dimaksud 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.

B. UANG TUNGGU DAN UANG PENGABDIAN

Yang berhak menerima uang tunggu adalah PNS yang diberhentikan dengan hormat dari jabatan karena:

1. Sebagai tenaga kelebihan yang diakibatkan oleh penyederhanaan organisasi atau kebijakan pemerintah dan tidak dapat disalurkan kepada instansi lain serta belum memenuhi syarat-syarat pensiun.
2. Menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi diri sendiri dan atau lingkungan kerjanya serta belum memenuhi syarat-syarat pensiun.
3. Setelah berakhir cuti sakit belum mampu bekerja kembali dan belum memenuhi syarat-syarat pensiun.
4. Tidak dapat dipekerjakan kembali setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara karena tidak ada lowongan dan belum memenuhi syarat-syarat pensiun.

Uang tunggu diberikan paling lama 1 tahun dan dapat diperpanjang paling lama 5 tahun dan besarnya uang tunggu adalah:

1. 100 % gaji pokok untuk tahun pertama
2. 80% dari gaji pokok untuk tahun selanjutnya

Uang tunggu diberikan mulai bulan berikutnya dihitung dari bulan PNS diberhentikan dengan hormat dari jabatan. Penerima uang tunggu masih tetap berstatus sebagai PNS oleh sebab itu kepadanya diberikan :

1. Kenaikan gaji berkala
2. Tunjangan keluarga
3. Tunjangan pangan dan
4. Tunjangan-tunjangan lain berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, kecuali tunjangan jabatan.

PNS yang tidak dapat disalurkan pada Instansi Pemerintah lain karena perampangan organisasi atau kebijakan diberikan uang tunggu.

PNS 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.

Besar uang pengabdian dimaksud adalah 6 (enam) kali masa kerja kali gaji terakhir yang diterima.

C. JAMINAN PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA

Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 mengatur tentang PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS.

Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.

Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.

Jaminan pensiun 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 perampangan 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.

1. Masa Kerja Pensiun

Berbeda dengan perhitungan masa kerja untuk penetapan gaji pokok PNS, masa kerja yang dihitung untuk menentukan hak dan jumlah pensiun adalah seluruh masa kerja sebagai PNS termasuk masa kerja lainnya yang ditetapkan berdasarkan pasal 6 Undang-undang Nomor 11 Tahun 1969, masa kerja pensiun itu adalah :

- a. Waktu bekerja sebagai PNS.
- b. Waktu bekerja sebagai anggota ABRI.
- c. Waktu bekerja sebagai tenaga bulanan/harian dengan menerima penghasilan dari Anggaran Negara atau Anggaran dari BUMN/BUMD.
- d. Waktu bekerja sebagai pegawai pada sekolah partikuler bersubsidi masa kerja tersebut di atas dihitung penuh.
- e. Masa kerja swasta yaitu masa kerja pada perusahaan yang berbentuk badan hukum seperti PT, CV, dan Yayasan, dihitung sebagai masa kerja swasta sebanyak-banyaknya 10 tahun, dengan ketentuan pada saat pemberhentian PNS tersebut telah berkedudukan sebagai PNS sekurang-kurangnya 10 tahun.

2. Pensiun Pegawai

PNS berhak atas pensiun apabila:

- a. Telah mencapai usia sekurang-kurangnya 50 tahun dan mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 20 tahun. Pensiun ini disebut pensiun secara normal atau disebut juga pensiun dipercepat.
- b. Oleh Tim Penguji Kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga karena keadaan jasmani/rohani. Keuzuran jasmani/rohani terdiri dari :
 - 1). disebabkan oleh dan karena ia menjalankan kewajiban jabatan/karena dinas, usia tidak dipersyaratkan dan masa kerja juga tidak dipersyaratkan.
 - 2). bukan oleh dan karena dinas mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 4 tahun.
- c. Pensiun karena mencapai batas usia pensiun, syarat usia 58 tahun dan masa kerja untuk pensiun sekurang-kurangnya 10 tahun.

3. Besarnya Pensiun Pegawai

Besarnya Pensiun pegawai sebulan adalah 2,5% dari dasar pensiun untuk tiap-tiap tahun masa kerja dengan ketentuan :

- a. Pensiun pegawai sebulan sebanyak-banyaknya 75% dan sekurang-kurangnya 40% dari dasar pensiun.
- b. Dalam hal PNS mengalami keuzuran jasmani/rohani oleh dan karena menjalankan kewajiban jabatan, maka besarnya pensiun yang diterima adalah 75% dari dasar pensiun.
- c. Pensiun pegawai sebulan tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (100% dari gaji pokok terendah yang berlaku pada saat itu).

4. Permintaan Pensiun Pegawai

Untuk memperoleh pensiun pegawai, PNS yang bersangkutan mengajukan surat permintaan kepada pejabat yang berwenang dengan disertai :

- a. Daftar riwayat pekerjaan yang disusun/disahkan oleh pejabat yang berwenang.
- b. Daftar susunan keluarga yang disahkan oleh yang berwajib yang memuat nama, tanggal kelahiran dan alamat istri/suami dan anak-anaknya.
- c. Surat keterangan dari PNS yang berkepentingan yang menyatakan bahwa surat-surat dan barang-barang milik negara yang ada padanya telah diserahkan kembali kepada yang berwajib.

5. Pensiun Otomatis

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1989, PNS yang telah mencapai batas usia pensiun berpangkat Pembina Tk.I golongan ruang IV/b ke bawah tidak perlu mengajukan surat permintaan pensiun kepada pejabat yang berwenang, yang bersangkutan menandatangani DPCP (Data Perorangan Calon Penerima Pensiun) yang disampaikan oleh Kepala BKN melalui bendaharawan gaji setempat 1 ½ tahun atau 18 bulan sebelum PNS yang bersangkutan mencapai batas usia pensiun. Setelah menerima dan memeriksa DPCP, menandatangani dan menyerahkan kelengkapan-kelengkapan yang diperlukan kepada pejabat kepegawaian di unit kerjanya.

Pensiun pegawai yang berhak diterima diberikan mulai bulan berikutnya PNS yang bersangkutan diberhentikan sebagai PNS.

6. Berakhirnya Hak Pensiun Pegawai

Hak pensiun pegawai berakhir pada akhir bulan penerima pensiun pegawai meninggal dunia.

7. Pensiun Janda/Duda

Yang berhak menerima pensiun janda/duda adalah isteri (isteri-isteri) PNS pria, atau suami PNS wanita meninggal dunia atau tewas atau penerima pensiun pegawai yang meninggal dunia dan mereka sebelumnya sudah terdaftar sebagai isteri/suami sah PNS yang bersangkutan.

Apabila PNS atau penerima pensiun pegawai yang beristeri/bersuami meninggal dunia, sedangkan tidak ada isteri/suami yang terdaftar sebagai yang berhak menerima pensiun janda/duda, maka dengan menyimpang dari ketentuan di atas, pensiun janda/duda diberikan kepada isteri/suami yang ada pada waktu ia meninggal dunia.

Dalam hal PNS atau penerima pensiun pegawai pria termaksud di atas beristeri lebih dari seorang, maka pensiun janda diberikan kepada isteri yang ada pada waktu itu paling lama dan tidak terputus-putus dinikahnya.

Besarnya pensiun janda/duda wafat PNS yang wafat adalah 36% dari dasar pensiun, dengan ketentuan bahwa:

- a. kalau terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak mendapat pensiun janda, besarnya bagian pensiun janda untuk masing-masing isteri adalah 36% dari dasar pensiun dibagi rata antara isteri-isteri itu.

- b. besarnya pensiun janda/duda termaksud di atas tidak boleh kurang dari 75% dari gaji pokok terendah menurut gaji yang berlaku bagi almarhum suami/isterinya.

Besarnya pensiun janda/duda PNS yang tewas adalah 72% dari dasar pensiun, dengan ketentuan bahwa:

- a. Apabila terdapat lebih dari seorang isteri yang berhak menerima pensiun, maka besarnya bagian janda untuk masing-masing isteri adalah 72% dari dasar pensiun dibagi rata antara isteri-isteri itu.
- b. Jumlah 72% dasar pensiun termaksud di atas tidak boleh kurang dari gaji pokok terendah menurut peraturan gaji yang berlaku (100% dari gaji pokok terendah).
- c. Pensiun janda/duda PNS lajang yang tewas diberikan kepada orang tuanya, besarnya adalah $20\% \times 72\%$ dari dasar pensiun.

8. Hapusnya Pensiun Pegawai/Pensiun Janda/Duda/Bagian Pensiun Janda

Hak untuk menerima pensiun pegawai/pensiun janda/duda/bagian pensiun janda hapus jika:

- a. penerima pensiun tidak seizin pemerintah menjadi pegawai atau tentara suatu negara asing;
- b. penerima pensiun pegawai/pensiun janda/duda/bagian pensiun janda menurut keputusan pejabat/badan negara yang berwenang dinyatakan salah melakukan tindakan atau terlibat dalam suatu gerakan yang bertentangan dengan kesetiaan terhadap negara dan haluan negara yang berdasarkan Pancasila;
- c. ternyata keterangan-keterangan yang diajukan sebagai bahan untuk penetapan pemberian pensiun pegawai/pensiun janda/duda/bagian pensiun janda tidak benar atau bekas PNS atau janda/duda/anak yang bersangkutan sebenarnya tidak berhak diberikan pensiun.

Daftar Pustaka

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 1981 tentang Perawatan, Tunjangan Cacat, dan Uang Duka Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1982 tentang Pemberian Uang Duka Wafat Bagi Keluarga Penerima Pensiun.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian Bagi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 1984 tentang Pemeliharaan Kesehatan Pegawai Negeri Sipil dan Penerima Pensiun Beserta Anggota Keluarganya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 1990 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1983 tentang Izin Perkawinan dan Perceraian
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2014 tentang Perubahan ke enambelas Peraturan Pemerintah Nomor 7 tahun 1977 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil. Bagi Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 1994 tentang Tanda Kehormatan Satya Lencana Karya Satya.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 18/PMK.01/2009 tentang Tugas Belajar di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 39/PMK.01/2009 tentang Pola Mutasi Jabatan Karier di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 47/PMK.01/2009 tentang *Assesment Center* Kementerian Keuangan.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 117/PMK.01/2009 tentang Pengangkatan Pelaksana Tugas Dalam Jabatan Struktural di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Keputusan Menteri Keuangan Nomor 411/KMK.01/2009 tentang Ujian Penyesuaian Kenaikan Pangkat Bagi PNS di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan nomor 246/PMK.01/2011 tentang Mekanisme Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Peraturan Menteri Keuangan nomor 246/PMK.01/2011 tentang Mekanisme Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan. Sebagaimana telah diubah dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 80/PMK.01/2013

Peraturan Menteri Keuangan nomor 237/PMK.01/2014 tentang Perubahan Kedua atas PMK nomor 246/PMK.01/2011 tentang Mekanisme Penetapan Jabatan dan Peringkat bagi Pelaksana di Lingkungan Kementerian Keuangan

Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara K.26-30/V.7-3/99 tentang Batas Usia Pensiun bagi PNS

Peraturan Pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen PNS