

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 5 TAHUN 2014

TENTANG

APARATUR SIPIL NEGARA

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA
ESA**

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. bahwa pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik;

c. bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;

d. bahwa Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sudah tidak sesuai dengan tuntutan

LAW OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

NUMBER 5 2014

ABOUT

STATE CIVIL APPARATUS

BY THE GRACE OF GOD ALMIGHTY

**PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF
INDONESIA,**

Considering: a. that in order to implement the ideals of the nation and realize the goal of the country as stated in the preamble of the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945, the country needs to build civilian personnel who have integrity, professional, neutral and free from political interference, free from corruption, collusion, and nepotism, and be able to organize a public service to the community and is able to perform the role as an adhesive element of national unity based on Pancasila and the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945;

b. that the implementation of the civilian personnel management state is not based on a comparison between competence and qualifications required by the position with competence and qualifications of candidates for the recruitment, appointment, placement, and promotion to the position in line with good governance;

c. that to realize the civilian apparatus of the state as part of the reform of the bureaucracy, civil state apparatus need to be set as a profession has an obligation to manage and develop themselves and must account for its performance and apply the merit principle in the implementation of the civilian state apparatus management;

d. that Law No. 8 of 1974 on the Fundamentals of Civil Service, as amended by Act No. 43 of 1999 on the Amendment of Act No. 8 of 1974 on the Fundamentals of Civil Service is not in accordance with the demands of national and global challenges

nasional dan tantangan global sehingga perlu diganti;

e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. 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 yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu,

that need to be replaced;

e. that based on the considerations set forth in paragraphs a, b, c, and d is necessary to establish the Law of the Civil Administrative State;

Given: Article 20 and Article 21 of the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945;

With agreement between

HOUSE OF REPRESENTATIVES OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

and

PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF INDONESIA

DECIDE:

Assign: LAW ON CIVIL STATE APPARATUS.

PART I

GENERAL PROVISIONS

Article 1

In this Act referred to as:

1. Apparatus State Civil hereinafter abbreviated ASN is a profession for civil servants and government employees with employment agreements that work in government agencies.
2. Apparatus Civil Servants, hereinafter referred to ASN Employees are civil servants and government employees with employment agreement raised by the staff development officer and was assigned to a public office or entrusted with the task of other countries and are paid based on the legislation.
3. Civil Servants hereinafter abbreviated as PNS are Indonesian citizens who meet certain requirements, was appointed as Officer ASN regularly by the staff development officer position in government.
4. Government Employees to Work Agreement, hereinafter referred to as first-aid are Indonesian citizens who meet certain requirements, are

- yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.
5. 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.
6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. 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.
15. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
16. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, sekretariat lembaga negara, dan sekretariat lembaga nonstruktural.
17. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi
- appointed based on labor agreement for a certain period in order to carry out the tasks of government.
5. Management ASN ASN is managing to produce professional ASN Employees, basic values, professional ethics, free from political interference, free from corruption, collusion, and nepotism.
6. ASN Information System is a series of information and data on the ASN Employees systematically arranged, comprehensive, and integrated with technology based.
7. Position High Leadership is a group of high positions in government agencies.
8. High Chief Officer is Servant Leadership Positions occupied ASN High.
9. Position Administration is a group of positions that contains the functions and duties related to public service and administration and development.
- Employees ASN Administration 10. Pejabat is occupying administrative positions in government agencies.
- Functional 11. Jabatan is a group of positions that contains the functions and duties related to functional services based on expertise and specific skills.
- Functional 12. Pejabat is Employee ASN Functional occupied by government agencies.
13. Pejabat Authority is an official has the authority to carry out the process of appointment, transfer and dismissal of Employees ASN in accordance with the provisions of the legislation.
14. Pejabat Trustees Personnel is an official has the authority to set the appointment, transfer and dismissal Employees ASN ASN and coaching management in government agencies in accordance with the provisions of the legislation.
15. Instansi Government is central agencies and local agencies.
16. Instansi Center is a ministry, government agencies nonkementerian, secretariat of state institutions, and secretarial nonstructural institutions.
17. Instansi area is the area of the province and

dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.

18.Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

19.Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.

20.Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

21.Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.

22.Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

district / city covering regional secretariat, the secretariat of the local legislative, local agencies, and the local technical institute.

18.Menteri is a minister who held government affairs in the field of utilization of state apparatus.

19.Komisi ASN hereinafter referred KASN is nonstructural institution independent and free from political interference.

20.Lembaga Administration, hereinafter referred to as LAN is nonkementerian government agency authorized to review and education and training ASN as stipulated in this law.

21.Badan State Personnel hereinafter abbreviated BKN is nonkementerian government agency authorized to provide guidance and organize national ASN Management as stipulated in this law.

22.Sistem Merit is the policy and management of ASNs is based on qualifications, competence, and performance in a fair and reasonable with regardless of politics, race, color, religion, origin, gender, marital status, age, or disability conditions .

BAB II

ASAS, PRINSIP, NILAI DASAR, SERTA KODE ETIK

DAN KODE PERILAKU

Pasal 2

Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;
- c. proporsionalitas;
- d. keterpaduan;
- e. delegasi;
- f. netralitas;
- g. akuntabilitas;

CHAPTER II

ASAS, PRINCIPLES, THE VALUE BASIS, AND CODE OF ETHICS

AND CODE OF CONDUCT

Article 2

Implementation of policies and management of ASNs based on the principle:

- a. legal certainty;
- b. professionalism;
- c. proportionality;
- d. integration;
- e. delegation;
- f. neutrality;
- g. accountability;

- | | |
|---------------------------------|------------------------------|
| h. efektif dan efisien; | h. effective and efficient; |
| i. keterbukaan; | i. openness; |
| j. nondiskriminatif; | j. discriminative; |
| k. persatuan dan kesatuan; | k. unity and integrity; |
| l. keadilan dan kesetaraan; dan | l. justice and equality; and |
| m. kesejahteraan. | m. welfare. |

Pasal 3

ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. nilai dasar;
- b. kode etik dan kode perilaku;
- c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik;
- d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas;
- e. kualifikasi akademik;
- f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas; dan
- g. profesionalitas jabatan.

Article 3

ASN as a profession based on the following principles:

- a. basic values;
- b. code of ethics and code of conduct;
- c. commitment, moral integrity, and responsibility in the public service;
- d. competencies required in accordance with the tasks;
- e. academic qualifications;
- f. guarantee legal protection in performing the task; and
- g. professionalism of office.

Pasal 4

Nilai dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a meliputi:

- a. memegang teguh ideologi Pancasila;
- b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah;
- c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia;
- d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak;
- e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian;
- f. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif;
- g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur;
- h. mempertanggungjawabkan tindakan dan

Article 4

Basic values referred to in Article 3 letter a covering:

- a. uphold the ideology of Pancasila;
- b. loyal and defend the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945 as well as the legitimate government;
- c. serve the country and people of Indonesia;
- d. performing their duties professionally and impartially;
- e. make decisions based on the principle of expertise;
- f. creating a work environment that is non-discriminatory;
- g. maintain and uphold the ethical standards are sublime;
- h. accountable for the actions and performance to the

- | | |
|---|---|
| kinerjanya kepada publik; | public; |
| i. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah; | i. have the ability to implement government policies and programs; |
| j. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun; | j. provide services to the public in an honest, responsive, fast, precise, accurate, efficient, effective, and well mannered; |
| k. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi; | k. priority to high-quality leadership; |
| l. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama; | l. appreciate communication, consultation, and collaboration; |
| m. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai; | m. priority to the achievement of results and encouraging employee performance; |
| n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan; dan | n. promote equality in employment; and |
| o. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier. | o. improve the effectiveness of the system of democratic government as the career system. |

Pasal 5

Article 5

- | | |
|--|---|
| (1) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf b bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN. | (1) The code of ethics and code of conduct referred to in Article 3 paragraph b aims to safeguard the dignity and honor of ASN. |
| (2) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi pengaturan perilaku agar Pegawai ASN: | (2) The code of ethics and code of conduct referred to in paragraph (1) contains settings that employee behavior ASN: |
| a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi; | a. perform their duties honestly, responsibly, and high integrity; |
| b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin; | b. perform their duties carefully and discipline; |
| c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan; | c. serve him with respect, courtesy, and without pressure; |
| d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; | d. carry out their duties in accordance with the provisions of the legislation; |
| e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan; | e. carry out their duties in accordance with the orders of superiors or the Authorized Officer to the extent not inconsistent with the provisions of legislation and government ethics; |
| f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara; | f. maintain confidentiality regarding state policy; |
| g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; | g. using the wealth and state property responsibly, effectively, and efficiently; |
| h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya; | h. guard against conflicts of interest in performing their duties; |
| i. memberikan informasi secara benar dan tidak | i. provide information correctly and not misleading |

menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan;

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

k. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan

l. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN.

(3) Kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

to others who need information regarding the interests of official;

j. not abuse the internal state information, tasks, status, power, and position to obtain or seek profit or benefit for themselves or for others;

k. uphold the basic values of the ASN and always maintain the reputation and integrity of the ASN; and

l. implement the provisions of the legislation regarding employee discipline ASN.

(3) The code of ethics and code of conduct referred to in paragraph (1) shall be implemented in accordance with the provisions of the legislation.

BAB III

JENIS, STATUS, DAN KEDUDUKAN

Bagian Kesatu

Jenis

Pasal 6

Pegawai ASN terdiri atas:

- a. PNS; dan
- b. PPPK.

Bagian Kedua

Status

Pasal 7

(1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

(2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini.

Bagian Ketiga

Kedudukan

CHAPTER III

TYPE, STATUS, AND POSITION

Part One

Type

Article 6

Employees ASN consists of:

- a. PNS; and
- b. First-aid.

Part Two

Status

Article 7

(1) civil servants referred to in Article 6 letter a is an ASN employee who was appointed as a permanent employee by the Trustees Personnel Officer and has a registration number of employees nationwide.

(2) First Aid referred to in Article 6 letter b is an ASN employee who was appointed as an employee with a labor agreement by the Trustees Personnel Officer in accordance with the needs of Government and the provisions of this Act.

Part Three

Position

Pasal 8

Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.

Article 8

ASN employee serves as an element of the state apparatus.

Pasal 9

(1) Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.

(2) Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Article 9

(1) Employees ASN carry out the policies established by the leadership of Government Agencies.

(2) Employees ASN must be free from the influence and intervention of all groups and political parties.

BAB IV

FUNGSI, TUGAS, DAN PERAN

Bagian Kesatu

Fungsi

Pasal 10

Pegawai ASN berfungsi sebagai:

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

Bagian Kedua

Tugas

Pasal 11

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. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Bagian Ketiga

Peran

CHAPTER IV

FUNCTIONS, DUTIES, AND ROLE

Part One

Function

Article 10

ASN employee serves as:

- a. implementing public policy;
- b. public servants; and
- c. adhesive and unifying the nation.

Part Two

Assignment

Article 11

ASN employee on duty:

- a. implement public policies made by the Trustees Personnel Officer in accordance with the provisions of the legislation;
- b. providing public services and qualified professionals; and
- c. strengthen the unity and integrity of the Unitary Republic of Indonesia.

Part Three

Role

Pasal 12

Pegawai 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.

Article 12

ASN employee role as planners, implementers, and watchdog organization of general governance and national development through the implementation of policies and public service professionals, free from political interference, as well as clean of corruption, collusion, and nepotism.

BAB V

JABATAN ASN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 13

Jabatan ASN terdiri atas:

- a. Jabatan Administrasi;
- b. Jabatan Fungsional; dan
- c. Jabatan Pimpinan Tinggi.

CHAPTER V

POSITION ASN

Part One

General

Article 13

Position ASN consists of:

- a. Position Administration;
- b. Functional; and
- c. High leadership positions.

Bagian Kedua

Jabatan Administrasi

Pasal 14

Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a terdiri atas:

- a. jabatan administrator;
- b. jabatan pengawas; dan
- c. jabatan pelaksana.

Part Two

Administration Position

Article 14

Administrative positions referred to in Article 13 letter a consist of:

- a. office administrator;
- b. supervisory positions; and
- c. executive positions.

Pasal 15

(1) Pejabat dalam jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

(2) Pejabat dalam jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf b bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.

(3) Pejabat dalam jabatan pelaksana sebagaimana

Article 15

(1) Officials in the office of the administrator referred to in Article 14 letter a is responsible for leading the implementation of the entire public service activities as well as administration and development.

(2) Officials in a supervisory position as referred to in Article 14, paragraph b responsible for controlling the implementation of the activities carried out by enforcement officials.

(3) Officers in executive positions referred to in

dimaksud dalam Pasal 14 huruf c bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Article 14 letter c is responsible for implementing the activities of public service and administration and development.

Pasal 16

Article 16

Setiap jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 ditetapkan sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.

Each office referred to in Article 14 are set in accordance with the required competencies.

Pasal 17

Article 17

Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Administrasi dan kompetensi yang dibutuhkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Further provisions on administrative positions and competencies required as referred to in Article 14, Article 15, and Article 16 is regulated by the Government.

Bagian Ketiga Jabatan Fungsional

Part Three Functional

Pasal 18

Article 18

(1) Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

(1) Functional in ASN consists of functional skills and functional skills.

(2) Jabatan fungsional keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

(2) Position of functional expertise as described in paragraph (1) shall consist of:

- a. ahli utama;
- b. ahli madya;
- c. ahli muda; dan
- d. ahli pertama.

- a. main expert;
- b. associate expert;
- c. young experts; and
- d. The first expert.

(3) Jabatan fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

(3) Position the functional skills as referred to in paragraph (1) shall consist of:

- a. penyelia;
- b. mahir;
- c. terampil; dan
- d. pemula.

- a. supervisor;
- b. proficient;
- c. skilled; and
- d. beginners.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

(4) Further provisions on the Functional referred to in paragraph (1) is regulated by the Government.

Bagian Keempat

Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 19

- (1) Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:
- a. jabatan pimpinan tinggi utama;
 - b. jabatan pimpinan tinggi madya; dan
 - c. jabatan pimpinan tinggi pratama.

(2) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi memimpin dan memotivasi setiap Pegawai ASN pada Instansi Pemerintah melalui:

- a. kepeloporan dalam bidang:
 1. keahlian profesional;
 2. analisis dan rekomendasi kebijakan; dan
 3. kepemimpinan manajemen.
- b. pengembangan kerja sama dengan instansi lain; dan
- c. keteladanan dalam mengamalkan nilai dasar ASN dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku ASN.

(3) Untuk setiap Jabatan Pimpinan Tinggi ditetapkan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan dan integritas, serta persyaratan lain yang dibutuhkan Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 20

- (1) Jabatan ASN diisi dari Pegawai ASN.
- (2) Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari:
- a. prajurit Tentara Nasional Indonesia; dan
 - b. anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (3) Pengisian Jabatan ASN tertentu yang berasal dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana

Part Four

High Leadership Position

Article 19

(1) High Leadership Position consists of:

- a. The main high leadership positions;
- b. intermediate high leadership positions; and
- c. pratama high leadership positions.

(2) High Leadership Position as referred to in paragraph (1) serves to lead and motivate each employee ASN on Government Agencies through:

- a. pioneering in the field:
 1. professional expertise;
 2. The analysis and policy recommendations; and
 3. The management leadership.
- b. the development of cooperation with other agencies; and
- c. ideals in practice the basic values ASN and implement a code of ethics and code of conduct ASN.

(3) For each High Leadership Position defined competency requirements, qualifications, rank, education and training, track record position and integrity, as well as other requirements needed.

(4) Further provisions on the determination of the terms of competence, qualifications, rank, education and training, track record position and integrity, as well as other requirements needed High Leadership Position as referred to in paragraph (3) is regulated by the Government.

Article 20

- (1) Position of Employees ASN ASN filled.
- (2) Position particular ASN can be charged from:
- a. Indonesian National Army soldiers; and
 - b. members of the Indonesian National Police.
- (3) Completion of certain ASN Position derived from the Indonesian National Army soldiers and members of the State Police of the Republic of

dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang tentang Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan ASN tertentu yang berasal dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan tata cara pengisian jabatan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Indonesia as referred to in paragraph (2) held at Central Agencies as stipulated in the Law on the Indonesian Armed Forces and the Law on the Police of the Republic of Indonesia .

(4) Further provisions on certain ASN Position derived from the Indonesian National Army soldiers and members of the Indonesian National Police and the procedures for filling the post of ASN as referred to in paragraph (3) is regulated by the Government.

BAB VI

HAK DAN KEWAJIBAN

Bagian Kesatu

Hak PNS

Pasal 21

PNS berhak memperoleh:

- a. gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b. cuti;
- c. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d. perlindungan; dan
- e. pengembangan kompetensi.

Bagian Kedua

Hak PPPK

Pasal 22

PPPK berhak memperoleh:

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

Bagian Ketiga

Kewajiban Pegawai ASN

Pasal 23

CHAPTER VI

RIGHTS AND OBLIGATIONS

Part One

Civil rights

Article 21

Civil servants are entitled to:

- a. salaries, allowances, and facilities;
- b. leave;
- c. pension and retirement benefits;
- d. protection; and
- e. competence development.

Part Two

Rights of first-aid

Article 22

First-aid are entitled to:

- a. salaries and benefits;
- b. leave;
- c. protection; and
- d. competence development.

Part Three

ASN Employee Obligations

Article 23

Pegawai ASN wajib:

- 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.

ASN employee shall:

- a. faithful and obedient to the Pancasila, the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945, the Republic of Indonesia, and the legitimate government;
- b. maintain the unity of the nation;
- c. implement policies formulated government authorities;
- d. comply with the provisions of the legislation;
- e. carrying out official duties with devotion, honesty, awareness, and responsibility;
- f. demonstrated integrity and exemplary in attitude, behavior, speech and action to every person, both inside and outside the office;
- g. keep a secret office and can only express a secret office in accordance with the provisions of the legislation; and
- h. would be placed in the entire territory of the Republic of Indonesia.

Pasal 24

Ketentuan lebih lanjut mengenai hak PNS, hak PPPK, dan kewajiban Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21, Pasal 22, dan Pasal 23 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Article 24

Further provisions on civil rights, rights of first aid, and the ASN employee obligations as referred to in Article 21, Article 22, and Article 23 is regulated by the Government.

BAB VII

KELEMBAGAAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 25

- (1) Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN.
- (2) Untuk menyelenggarakan kekuasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada:
 - a. Kementerian yang menyelenggarakan urusan

CHAPTER VII

INSTITUTIONAL

Part One

General

Article 25

- (1) The President as the holder of the power of government is the highest authority in policy, professional development, and management of ASNs.
- (2) For the purpose of power referred to in paragraph (1), the President delegate some powers to:
 - a. Ministry which held government affairs in the

pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN;

b. KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN;

c. LAN, berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN; dan

d. BKN, berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

field of utilization of state apparatus, with regard to the authority and the establishment of policy formulation, coordination and synchronization policies, and monitoring of implementation of the ASN policy;

b. KASN, relating to the authority of the monitoring and evaluation of policies and management of ASNs to ensure the realization of the Merit System and supervise the application of the principles and code of ethics and code of conduct ASN;

c. LAN, with regard to the authority of the research, policy assessment ASN management, coaching, and providing education and training ASN; and

d. BKN, relating to the implementation authority ASN management, supervision and control of the implementation of norms, standards, procedures, and criteria ASN Management.

Pasal 26

(1) Menteri berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan Pegawai ASN.

(2) Kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

a. kebijakan reformasi birokrasi di bidang sumber daya manusia;

b. kebijakan umum pembinaan profesi ASN;

c. kebijakan umum Manajemen ASN, klasifikasi jabatan ASN, standar kompetensi jabatan Pegawai ASN, kebutuhan Pegawai ASN secara nasional, skala penggajian, tunjangan Pegawai ASN, dan sistem pensiun PNS.

d. pemindahan PNS antarjabatan, antardaerah, dan antarinstansi;

e. pertimbangan kepada Presiden dalam penindakan terhadap Pejabat yang Berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian atas penyimpangan Sistem Merit dalam penyelenggaraan Manajemen ASN; dan

f. penyusunan kebijakan rencana kerja KASN, LAN, dan BKN di bidang Manajemen ASN.

Article 26

(1) The Minister is authorized to enact policies on employee utilization ASN.

(2) The policy referred to in paragraph (1) shall include:

a. bureaucratic reform policy in the field of human resources;

b. ASN general policy guidance profession;

c. public policy management ASN, ASN position classification, employee job competency standards ASN, ASN employee needs nationwide, scale payroll, employee benefits ASN, and the civil servants pension system.

d. PNS removal antarjabatan, between regions, and between agencies;

e. consideration to the President in the prosecution of the Authorized Officers and Trustees Personnel Officer for the irregularities in the administration of the Merit Systems Management ASN; and

f. policy development work plan KASN, LAN, and BKN in Management ASN.

Bagian Kedua

KASN

Part Two

KASN

Paragraf 1

Sifat

Pasal 27

KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.

Paragraph 1

Nature

Article 27

KASN a nonstructural institution is independent and free from political intervention to create professional ASN Employees and performance, providing services in a fair and neutral, as well as into the adhesive and unifying the nation.

Paragraf 2

Tujuan

Pasal 28

KASN bertujuan:

- a. menjamin terwujudnya Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN;
- b. mewujudkan ASN yang profesional, berkinerja tinggi, sejahtera, dan berfungsi sebagai perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- c. mendukung penyelenggaraan pemerintahan negara yang efektif, efisien dan terbuka, serta bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme;
- d. mewujudkan Pegawai ASN yang netral dan tidak membedakan masyarakat yang dilayani berdasarkan suku, agama, ras, dan golongan;
- e. menjamin terbentuknya profesi ASN yang dihormati pegawainya dan masyarakat; dan
- f. mewujudkan ASN yang dinamis dan berbudaya pencapaian kinerja.

Paragraph 2

Purpose

Article 28

KASN aims:

- a. ensure the realization of the Merit Systems Management policies and ASN;
- b. ASN realize that professional, high-performance, prosperous, and serves as the glue of the Republic of Indonesia;
- c. supporting the implementation of state government that is effective, efficient and open, and free from corruption, collusion, and nepotism;
- d. Employees realize ASN neutral and does not distinguish between people who are served based on ethnicity, religion, race, and class;
- e. ensure the establishment of a respected profession ASN employees and the public; and
- f. ASN realize a dynamic and cultured performance achievement.

Paragraf 3

Kedudukan

Pasal 29

KASN berkedudukan di ibu kota negara.

Paragraph 3

Position

Article 29

KASN located in the capital city of the country.

Paragraf 4

Fungsi

Pasal 30

KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma

Paragraph 4

Function

Article 30

KASN to monitor the implementation of the basic

dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah.

norms, codes of ethics and codes of conduct ASN, and the implementation of the policy and the Merit Systems Management ASN on Government Agencies.

Paragraf 5

Tugas

Pasal 31

(1) KASN bertugas:

- a. menjaga netralitas Pegawai ASN;
- b. melakukan pengawasan atas pembinaan profesi ASN; dan
- c. melaporkan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN kepada Presiden.

(2) Dalam melakukan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) KASN dapat:

- a. melakukan penelusuran data dan informasi terhadap pelaksanaan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada Instansi Pemerintah;
- b. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi Pegawai ASN sebagai pemersatu bangsa;
- c. menerima laporan terhadap pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- d. melakukan penelusuran data dan informasi atas prakarsa sendiri terhadap dugaan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan
- e. melakukan upaya pencegahan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

Paragraph 5

Assignment

Article 31

(1) KASN duty:

- a. Employees maintain neutrality ASN;
- b. exercise supervision over the coaching profession ASN; and
- c. report monitoring and evaluation of policies ASN Management to the President.

(2) In performing the task referred to in paragraph (1) KASN can:

- a. performing a search of data and information on the implementation of the Merit Systems and Management ASN policy on Government Agencies;
- b. supervise the implementation of Employees ASN function as unifying the nation;
- c. receive reports on violations of the basic norms and codes of ethics and code of conduct Employees ASN;
- d. perform data retrieval and information on their own initiative against the alleged violation basic norms and codes of ethics and code of conduct Employees ASN; and
- e. take steps to prevent violations of the basic norms and codes of ethics and code of conduct Employees ASN.

Paragraf 6

Wewenang

Pasal 32

(1) KASN berwenang:

- a. mengawasi setiap tahapan proses pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon,

Paragraph 6

Authority

Article 32

(1) KASN authorities:

- a. supervise every stage of the process of filling leadership positions ranging from High-agency selection committee formation, vacancy announcements, implementation of the selection,

penetapan, dan pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi;

b. mengawasi dan mengevaluasi penerapan asas, nilai dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;

c. meminta informasi dari pegawai ASN dan masyarakat mengenai laporan pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;

d. memeriksa dokumen terkait pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN; dan

e. meminta klarifikasi dan/atau dokumen yang diperlukan dari Instansi Pemerintah untuk pemeriksaan laporan atas pelanggaran norma dasar serta kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

(2) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, KASN berwenang untuk memutuskan adanya pelanggaran kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN.

(3) Hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan huruf b disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang untuk wajib ditindaklanjuti.

Pasal 33

(1) Berdasarkan hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3), KASN merekomendasikan kepada Presiden untuk menjatuhkan sanksi terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang yang melanggar prinsip Sistem Merit dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

a. peringatan;

b. teguran;

c. perbaikan, pencabutan, pembatalan, penerbitan keputusan, dan/atau pengembalian pembayaran;

d. hukuman disiplin untuk Pejabat yang Berwenang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

e. sanksi untuk Pejabat Pembina Kepegawaian, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

nomination of candidates, the determination, and the inauguration of the High Chief Officer;

b. monitor and evaluate the application of the principle, the basic values and code of ethics and code of conduct Employees ASN;

c. requesting information from the ASN and public servants on the basis of reports of violations of norms and code of ethics and code of conduct Employees ASN;

d. inspect documents related to violations of basic norms and codes of ethics and code of conduct Employees ASN; and

e. ask for clarification and / or documents required from government agencies for investigation reports on violations of basic norms and codes of ethics and code of conduct Employees ASN.

(2) In conducting the supervision referred to in paragraph (1) letter b, KASN authority to decide any violations of the code of ethics and code of conduct Employees ASN.

(3) The results of monitoring referred to in paragraph (1) letter a and b be submitted to the Personnel Officer Trustees and Officers of the Authority for the required follow-up.

Article 33

(1) Based on the monitoring results were not followed as referred to in Article 32 paragraph (3), KASN recommend to the President to impose sanctions against officials of Trustees and Officers Authorized Personnel who violate the Merit System principles and provisions of the legislation.

(2) The sanctions referred to in paragraph (1) in the form:

a. warning;

b. reprimand;

c. repair, revocation, cancellation, publishing decisions, and / or refund;

d. disciplinary punishment for the Authorized Officer in accordance with the provisions of the legislation; and

e. sanctions for Trustees Personnel Officer, in accordance with the provisions of the legislation.

undangan.

(3) Sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh:

a. Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi pembinaan ASN, terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; dan

b. Menteri terhadap keputusan yang ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang, dan terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian di tingkat provinsi dan kabupaten/kota.

(3) The sanctions referred to in paragraph (2) shall be conducted by:

a. President as the holder of the highest power of coaching ASN, against decisions made by the Trustees Personnel Officer; and

b. Minister against decisions made by the Authorized Officer, and to the Trustees Personnel Officer at the provincial and district / city.

Pasal 34

KASN melaporkan pelaksanaan fungsi, tugas, dan wewenangnya, termasuk yang berkaitan dengan kebijakan dan kinerja ASN paling kurang 1 (satu) kali pada akhir tahun kepada Presiden.

Article 34

KASN report the implementation of the functions, duties, and powers, including those relating to the policies and performance of ASN at least 1 (one) at the end of the year to the President.

Paragraf 7

Susunan

Pasal 35

(1) KASN terdiri atas:

a. 1 (satu) orang ketua merangkap anggota;

b. 1 (satu) orang wakil ketua merangkap anggota, dan

c. 5 (lima) orang anggota.

(2) Dalam hal ketua KASN berhalangan, wakil ketua KASN menjalankan tugas dan wewenang ketua KASN.

Paragraph 7

Arrangement

Article 35

(1) KASN consists of:

a. 1 (a) the chairman and members;

b. 1 (one) Vice-chairman and members, and

c. 5 (five) members.

(2) In the case of absent KASN chairman, vice-chairman of the duties and authority KASN KASN chairman.

Pasal 36

(1) KASN dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya dibantu oleh asisten dan Pejabat Fungsional keahlian yang dibutuhkan.

(2) Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan diberhentikan oleh ketua KASN berdasarkan persetujuan rapat anggota KASN.

(3) Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berasal dari PNS maupun non-PNS yang memiliki kualifikasi akademik paling rendah strata dua (S2) di bidang administrasi negara, manajemen publik, manajemen sumber daya manusia, psikologi,

Article 36

(1) KASN in carrying out its duties and authorities aided by an assistant and Functional expertise required.

(2) Assistant KASN referred to in paragraph (1) shall be appointed and dismissed by the chairman of the meeting KASN consensual KASN members.

(3) Assistant KASN referred to in paragraph (1) can be derived from civil and non-civil servants who have the academic qualifications the lowest strata of the two (S2) in the field of public administration, public management, human resource management,

kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, dan/atau strata dua (S2) di bidang lain yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

(4) Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak sedang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik, tidak merangkap jabatan, serta diseleksi secara terbuka dan kompetitif dengan memperhatikan rekam jejak, kompetensi, netralitas, dan integritas moral.

(5) Asisten KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki dan melaksanakan nilai dasar, kode etik dan kode perilaku serta diawasi oleh anggota KASN.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat, tata cara pengangkatan dan pemberhentian, kode etik dan kode perilaku, dan pengawasan terhadap tugas dan tanggung jawab asisten KASN diatur dengan Peraturan KASN.

psychology, public policy, science law, science of government, and / or postgraduate (S2) in other fields related to human resource management.

(4) Assistant KASN referred to in paragraph (1) not being become a member and / or political party officials, do not hold concurrent positions, as well as openly and competitively selected by taking into account track record, competence, neutrality, and moral integrity.

(5) Assistant KASN referred to in paragraph (1) to have and implement basic values, code of ethics and code of conduct and supervised by members KASN.

(6) Further provisions on the requirements, the appointment and dismissal procedures, code of ethics and code of conduct, and supervise the duties and responsibilities of assistant KASN regulated by KASN.

Pasal 37

(1) KASN dibantu oleh sekretariat yang dipimpin oleh seorang kepala sekretariat.

(2) Kepala sekretariat berasal dari PNS.

(3) Kepala sekretariat diangkat dan diberhentikan oleh ketua KASN.

(4) KASN dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara.

Article 37

(1) KASN assisted by a secretariat, led by the head of the secretariat.

(2) The head of the secretariat come from civil servants.

(3) The Head of the Secretariat shall be appointed and dismissed by the chairman KASN.

(4) KASN financed by the state budget.

Paragraf 8

Keanggotaan

Pasal 38

(1) Anggota KASN terdiri dari unsur pemerintah dan/atau nonpemerintah.

(2) Anggota KASN harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. warga negara Indonesia;

b. setia dan taat kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

c. berusia paling rendah 50 (lima puluh) tahun pada saat mendaftarkan diri sebagai calon anggota KASN;

d. tidak sedang menjadi anggota partai politik

Paragraph 8

Membership

Article 38

(1) Members KASN representatives from the government and / or non-governmental.

(2) Members KASN must meet the following requirements:

a. Indonesian citizens;

b. faithful and obedient to the Pancasila and the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945;

c. aged a minimum of 50 (fifty) years at the time of registering as a candidate member KASN;

d. not currently be a member of a political party and /

dan/atau tidak sedang menduduki jabatan politik;

or not being held political office;

e. mampu secara jasmani dan rohani untuk melaksanakan tugas;

e. physically and mentally able to perform the task;

f. memiliki kemampuan, pengalaman, dan/atau pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia;

f. has the ability, experience, and / or knowledge in the field of human resource management;

g. berpendidikan paling rendah strata dua (S2) di bidang administrasi negara, manajemen sumber daya manusia, kebijakan publik, ilmu hukum, ilmu pemerintahan, dan/atau strata dua (S2) di bidang lain yang memiliki pengalaman di bidang manajemen sumber daya manusia;

g. least educated stratum two (S2) in the field of public administration, human resource management, public policy, law, science of government, and / or postgraduate (S2) in other fields who have experience in the field of human resource management;

h. tidak merangkap jabatan pemerintahan dan/atau badan hukum lainnya; dan

h. does not hold public office and / or other legal entity; and

i. tidak pernah dipidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap.

i. never been sentenced to imprisonment by a court decision that has a legally enforceable.

(3) Anggota KASN yang berasal dari PNS diberhentikan sementara dari jabatan ASN.

(3) Members KASN from PNS suspended from office ASN.

(4) Anggota KASN yang berasal dari PPPK diberhentikan statusnya dari PPPK.

(4) Members KASN dismissed from the status of first-aid first aid.

(5) Anggota KASN yang berasal dari non-pegawai ASN harus mengundurkan diri sementara dari jabatan dan profesinya.

(5) Members KASN derived from non-employees ASN must resign temporarily from office and profession.

Paragraf 9

Seleksi Anggota KASN

Pasal 39

(1) Anggota KASN diseleksi dan diusulkan oleh tim seleksi yang beranggotakan 5 (lima) orang yang dibentuk oleh Menteri.

(2) Tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipimpin oleh Menteri dan melakukan tugas selama 3 (tiga) bulan sejak pengangkatan.

(3) Anggota tim seleksi harus memiliki pengetahuan dan pengalaman di bidang ASN, rekam jejak yang baik, integritas moral, dan netralitas.

(4) Tim seleksi melakukan proses seleksi anggota KASN dengan mengumumkan secara terbuka lowongan tersebut kepada masyarakat secara luas, melakukan penilaian pengetahuan, kompetensi, integritas moral, rekam jejak calon, dan uji publik.

(5) Tim seleksi menyampaikan 2 (dua) kali jumlah anggota KASN untuk dipilih dan ditetapkan oleh

Paragraph 9

Member Selection KASN

Article 39

(1) Members KASN selected and proposed by a selection committee consisting of five (5) persons established by the Minister.

(2) The selection team as referred to in paragraph (1), led by the Minister and perform tasks for 3 (three) months after the appointment.

(3) the selection of team members must have knowledge and experience in the field of the ASN, a good track record, moral integrity, and neutrality.

(4) The selection team member KASN selection process to publicly announce vacancies to the public at large, to assess the knowledge, competence, moral integrity, the track record of the candidate, and the public test.

(5) The selection team delivered two (2) times the number of members to be elected KASN and

Presiden.

(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi dan tata cara pembentukan tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Menteri.

determined by the President.

(6) Further provisions on the selection procedures and the selection of team formation as referred to in paragraph (1), paragraph (3) and (4) is regulated by the Minister.

Paragraf 10

Pengangkatan dan Pemberhentian

Pasal 40

(1) Presiden menetapkan ketua, wakil ketua, dan anggota KASN dari anggota KASN terpilih yang diusulkan oleh tim seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 ayat (5).

(2) Ketua, wakil ketua, dan anggota KASN ditetapkan dan diangkat oleh Presiden selaku pemegang kekuasaan tertinggi dalam pelaksanaan kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN, untuk masa jabatan selama 5 (lima) tahun dan hanya dapat diperpanjang untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

(3) Anggota KASN berhenti atau diberhentikan oleh Presiden pada masa jabatannya, apabila:

- a. meninggal dunia;
- b. mengundurkan diri;
- c. tidak mampu jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai anggota KASN;
- d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana umum; atau
- e. menjadi anggota partai politik dan/atau menduduki jabatan negara.

Pasal 41

(1) Anggota KASN yang berhenti pada masa jabatannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (3) digantikan oleh calon anggota yang diusulkan oleh tim seleksi.

(2) Dalam hal Presiden tidak menyetujui atau yang bersangkutan tidak bersedia, Menteri membentuk tim seleksi untuk menyeleksi calon anggota pengganti.

(3) Presiden mengesahkan anggota pengganti yang

Paragraph 10

Appointment and Dismissal

Article 40

(1) The President shall determine the chairman, vice chairman, and members elected KASN KASN of members proposed by the selection committee as referred to in Article 39 paragraph (5).

(2) The chairman, vice chairman, and members KASN designated and appointed by the President as the highest authority in the implementation of the policy, professional development, and management of ASNs, for a term of 5 (five) years and can only be extended for 1 (one) time tenure.

(3) Members KASN stopped or terminated by the President in his term, if:

- a. died;
- b. resigned;
- c. incapable of physical or spiritual that can not perform the duties as a member KASN;
- d. sentenced by a court decision that has a legally enforceable because of a criminal act or the office of general crime; or
- e. become a member of a political party and / or the position of the country.

Article 41

(1) Members KASN who stopped at his term as referred to in Article 40 paragraph (3) is replaced by the candidate proposed by the members of the selection committee.

(2) If the President does not approve or concerned not willing, the Minister formed the selection committee to select candidates for alternate members.

(3) The President endorsed the proposed substitute

diusulkan tim seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2).

(4) Masa tugas anggota pengganti sebagaimana dimaksud pada ayat (3) meneruskan sisa masa kerja anggota yang berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

(5) KASN memiliki dan melaksanakan kode etik dan kode perilaku.

(6) Dalam hal terjadi pelanggaran kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (5) Presiden membentuk majelis kehormatan kode etik dan kode perilaku.

(7) Majelis kehormatan kode etik dan kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (6) terdiri atas 5 (lima) orang yang berasal dari luar KASN dan memiliki pengetahuan, pengalaman, dan kompetensi di bidang ASN, rekam jejak yang baik, integritas moral, dan netralitas, serta berusia paling rendah 55 (lima puluh lima) tahun.

member of the selection committee as referred to in paragraph (1) and paragraph (2).

(4) The term of alternate members referred to in paragraph (3) to continue working lives member who quit as referred to in paragraph (1).

(5) KASN have and implement a code of ethics and code of conduct.

(6) In the event of abuses code of ethics and code of conduct referred to in paragraph (5) The President of establishing an honor code of ethics and code of conduct.

(7) Assembly honor code of ethics and code of conduct referred to in paragraph (6) shall consist of five (5) persons who come from outside KASN and have the knowledge, experience, and competence in the field of the ASN, a good track record, moral integrity, and neutrality, and aged a minimum of 55 (fifty-five) years.

Pasal 42

Ketentuan lebih lanjut mengenai kedudukan, susunan organisasi, fungsi, tugas, wewenang, dan tanggung jawab sekretariat, tata kerja, sistem dan manajemen sumber daya manusia, serta tanggung jawab dan pengelolaan keuangan KASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 27 sampai dengan Pasal 41 diatur dengan Peraturan Presiden.

Article 42

Further provisions concerning the position, organizational structure, functions, duties, powers, and responsibilities of the secretariat, working procedures, systems and human resources management, as well as the responsibilities and financial management KASN referred to in Article 27 through Article 41 is regulated by the President .

Bagian Ketiga

LAN

Paragraf 1

Fungsi dan Tugas

Pasal 43

LAN memiliki fungsi:

- a. pengembangan standar kualitas pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN;
- b. pembinaan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN;
- c. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kompetensi manajerial Pegawai ASN baik secara sendiri maupun bersama-sama lembaga pendidikan dan pelatihan lainnya;

Part Three

LAN

Paragraph 1

Functions and Duties

Article 43

LAN has a function:

- a. development of quality standards of education and training Employees ASN;
- b. coaching education and training of managerial competence Employees ASN;
- c. providing education and training of managerial competence Employees ASN either alone or together educational institutions and other training;

- d. pengkajian terkait dengan kebijakan dan Manajemen ASN; dan
- e. melakukan akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN, baik sendiri maupun bersama lembaga pemerintah lainnya.

Pasal 44

LAN bertugas:

- a. meneliti, mengkaji, dan melakukan inovasi Manajemen ASN sesuai dengan kebutuhan kebijakan;
- b. membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN berbasis kompetensi;
- c. merencanakan dan mengawasi kebutuhan pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN secara nasional;
- d. menyusun standar dan pedoman penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan, pelatihan teknis fungsional dan penjurangan tertentu, serta pemberian akreditasi dan sertifikasi di bidangnya dengan melibatkan kementerian dan lembaga terkait;
- e. memberikan sertifikasi kelulusan peserta pendidikan dan pelatihan penjurangan;
- f. membina dan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan analis kebijakan publik; dan
- g. membina Jabatan Fungsional di bidang pendidikan dan pelatihan.

Paragraf 2

Kewenangan

Pasal 45

LAN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43 berwenang:

- a. mencabut izin penyelenggaraan pendidikan dan latihan Pegawai ASN yang melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan rekomendasi kepada Menteri dalam bidang kebijakan dan Manajemen ASN; dan
- c. mencabut akreditasi lembaga pendidikan dan pelatihan Pegawai ASN yang tidak memenuhi standar akreditasi.

- d. assessments related to policy and management ASN; and
- e. accreditation of education and training institutions Employees ASN, either alone or together with other government agencies.

Article 44

LAN duty:

- a. researching, reviewing, and innovate ASN Management in accordance with policy requirements;
- b. develop and organize educational and competency-based training ASN Employees;
- c. plan and oversee the education and training needs of Employees ASN nationally;
- d. developing standards and guidelines for the implementation and execution of education, technical training specific functional and hierarchy, as well as accreditation and certification in the field involving relevant ministries and institutions;
- e. provide certification of graduation of education and training hierarchy;
- f. nurture and education and training of public policy analyst; and
- g. Functional fostering education and training.

Paragraph 2

Authority

Article 45

LAN as referred to in Article 43 authorized:

- a. revoke the operating license of education and training ASN Employees who violate the provisions of the legislation;
- b. provide recommendations to the Minister in the areas of policy and management ASN; and
- c. revoke the accreditation of educational institutions and training ASN Employees who do not meet the accreditation standards.

Pasal 46

Ketentuan lebih lanjut mengenai fungsi, tugas, dan kewenangan LAN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 43, Pasal 44, dan Pasal 45 diatur dengan Peraturan Presiden.

Article 46

Further provisions on the functions, duties, and authority of the LAN as referred to in Article 43, Article 44, and Article 45 is regulated by the President.

Bagian Keempat

BKN

Paragraf 1

Fungsi dan Tugas

Pasal 47

BKN memiliki fungsi:

- a. pembinaan penyelenggaraan Manajemen ASN;
- b. penyelenggaraan Manajemen ASN dalam bidang pertimbangan teknis formasi, pengadaan, perpindahan antarinstansi, persetujuan kenaikan pangkat, pensiun; dan
- c. penyimpanan informasi Pegawai ASN yang telah dimutakhirkan oleh Instansi Pemerintah serta bertanggung jawab atas pengelolaan dan pengembangan Sistem Informasi ASN.

Part Four

BKN

Paragraph 1

Functions and Duties

Article 47

BKN has a function:

- a. fostering the implementation of ASN Management;
- b. ASN Management implementation in the field of technical considerations formation, acquisition, transfer agencies, approval of promotion, retirement; and
- c. ASN information storage Employees who have been updated by the government agencies and is responsible for the management and development of Information Systems ASN.

Pasal 48

BKN bertugas:

- a. mengendalikan seleksi calon Pegawai ASN;
- b. membina dan menyelenggarakan penilaian kompetensi serta mengevaluasi pelaksanaan penilaian kinerja Pegawai ASN oleh Instansi Pemerintah;
- c. membina Jabatan Fungsional di bidang kepegawaian;
- d. mengelola dan mengembangkan sistem informasi kepegawaian ASN berbasis kompetensi didukung oleh sistem informasi kearsipan yang komprehensif;
- e. menyusun norma, standar, dan prosedur teknis pelaksanaan kebijakan Manajemen ASN;

Article 48

BKN duty:

- a. Employees ASN controls the selection of candidates;
- b. develop and conduct competency assessment and evaluate the implementation of employee performance appraisal ASN by government agencies;
- c. Functional build in the field of employment;
- d. manage and develop the system of competency-based personnel information ASN is supported by a comprehensive archival information system;
- e. formulate norms, standards, and technical procedures ASN Management policy implementation;

f. menyelenggarakan administrasi kepegawaian ASN; dan

f. ASN organizes personnel administration; and

g. mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, dan prosedur manajemen kepegawaian ASN.

g. supervise and control the implementation of norms, standards, and procedures for personnel management ASN.

Paragraf 2

Paragraph 2

Kewenangan

Authority

Pasal 49

Article 49

BKN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 berwenang mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.

BKN as referred to in Article 47 authority to supervise and control the implementation of norms, standards, procedures, and criteria ASN Management.

Pasal 50

Article 50

Ketentuan lebih lanjut mengenai fungsi, tugas, dan kewenangan BKN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47, Pasal 48, dan Pasal 49 diatur dengan Peraturan Presiden.

Further provisions on the functions, duties, and authority BKN referred to in Article 47, Article 48, and Article 49 is regulated by the President.

BAB VIII

CHAPTER VIII

MANAJEMEN ASN

MANAGEMENT ASN

Bagian Kesatu

Part One

Umum

General

Pasal 51

Article 51

Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit.

ASN Management organized by the Merit System.

Pasal 52

Article 52

Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS dan Manajemen PPPK.

ASN management includes management of civil servants and first aid management.

Bagian Kedua

Part Two

Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang

Officials Trustees and Officers Authorized Personnel

Paragraf 1

Paragraph 1

Pejabat Pembina Kepegawaian

Officials of Trustees Personnel

Pasal 53

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.

Paragraf 2

Pejabat yang Berwenang

Pasal 54

(1) 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.

(2) Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menjalankan fungsi Manajemen ASN di Instansi Pemerintah berdasarkan Sistem Merit dan berkonsultasi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.

(3) Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), memberikan rekomendasi usulan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.

(4) Pejabat yang Berwenang mengusulkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.

Bagian Ketiga

Manajemen PNS

Pasal 55

Article 53

President as the highest authority may delegate authority ASN coaching set appointment, transfer and dismissal of officials other than the official leadership of the main high and mid-level, and officials of the major functional expertise to:

- a. minister in the ministry;
- b. leaders in government agencies nonkementerian;
- c. secretary general of the secretariat of state agencies and non-structural institution;
- d. provincial governors; and
- e. regents / mayors in the district / city.

Paragraph 2

Authorized Officer

Article 54

(1) The President may delegate authority to the official guidance ASN Management Authority in the ministry, general secretary / secretariat of state institutions, non-structural body secretariat, secretary of the provincial and district / city.

(2) Authorized officials referred to in paragraph (1) in carrying out the functions ASN Management in Government Agencies based Merit System and consult with Human Resources Officer Trustees in their respective agencies.

(3) Authorized Officer referred to in paragraph (1), provide recommendations to the proposal of Trustees Personnel Officers in their respective agencies.

(4) Officials Authorized to propose the appointment, transfer and dismissal of the administrative officials and Functional to the Officer Personnel Trustees in their respective agencies.

Part Three

Management PNS

Article 55

- (1) Manajemen PNS meliputi:
- a. penyusunan dan penetapan kebutuhan;
 - b. pengadaan;
 - c. pangkat dan jabatan;
 - d. pengembangan karier;
 - e. pola karier;
 - f. promosi;
 - g. mutasi;
 - h. penilaian kinerja;
 - i. penggajian dan tunjangan;
 - j. penghargaan;
 - k. disiplin;
 - l. pemberhentian;
 - m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan
 - n. perlindungan.

(2) Manajemen PNS pada Instansi Pusat dilaksanakan oleh pemerintah pusat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) Manajemen PNS pada Instansi Daerah dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (1) Management PNS includes:
- a. preparation and determination of needs;
 - b. procurement;
 - c. rank and position;
 - d. career development;
 - e. career patterns;
 - f. promotion;
 - g. mutation;
 - h. performance appraisal;
 - i. payroll and benefits;
 - j. awards;
 - k. discipline;
 - l. dismissal;
 - m. pension and retirement benefits; and
 - n. protection.

(2) The management of civil servants in the Central Agencies implemented by the central government in accordance with the provisions of the legislation.

(3) The management of civil servants in the Regional Agencies implemented by local governments in accordance with the provisions of the legislation.

Paragraf 1

Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan

Pasal 56

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

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

(3) Berdasarkan penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional.

Paragraph 1

Preparation and Determination of Needs

Article 56

(1) Each Government Agencies shall prepare the need for the number and type of positions of civil servants based on job analysis and workload analysis.

(2) Preparation of the needs of the number and types of civil service positions referred to in paragraph (1) shall be for a period of 5 (five) years itemized per 1 (one) year based on priority needs.

(3) Based on the preparation of the requirements referred to in paragraph (1), the Minister shall determine the number and types of positions need national civil servants.

Pasal 57

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan dan penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Article 57

Further provisions on procedures for preparation and determination of the needs referred to in Article 56 is regulated by the Government.

Paragraf 2

Pengadaan

Pasal 58

(1) Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah.

(2) Pengadaan PNS di Instansi Pemerintah dilakukan berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 ayat (3).

(3) Pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS.

Paragraph 2

Procurement

Article 58

(1) Procurement of civil servants is an activity to fill the needs of the administrative positions and / or Functional in a Government Agency.

(2) Procurement of civil servants in government agencies carried out by the determination of requirements set by the Minister referred to in Article 56 paragraph (3).

(3) Procurement of civil servants referred to in subsection (1) is done through the stages of planning, vacancy announcements, applying, Selection, Selection Result, probation, and the appointment of a civil servant.

Pasal 59

Setiap Instansi Pemerintah merencanakan pelaksanaan pengadaan PNS.

Article 59

Every government agencies to plan the procurement of civil servants.

Pasal 60

Setiap Instansi Pemerintah mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan jabatan untuk diisi dari calon PNS.

Article 60

Each Government Agencies openly announced to the public of the need to fill positions of prospective civil servants.

Pasal 61

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan.

Article 61

Every Indonesian citizen has an equal opportunity to apply for a civil servant after fulfilling the requirements.

Pasal 62

(1) Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif

Article 62

(1) The operation of the selection PNS procurement by government agencies through an objective

berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.

(2) Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang.

Pasal 63

(1) Peserta yang lolos seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 diangkat menjadi calon PNS.

(2) Pengangkatan calon PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

(3) Calon PNS wajib menjalani masa percobaan.

(4) Masa percobaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan 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.

Pasal 64

(1) Masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (3) bagi calon PNS dilaksanakan selama 1 (satu) tahun.

(2) Instansi Pemerintah wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kepada calon PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selama masa percobaan.

Pasal 65

(1) Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan:

- a. lulus pendidikan dan pelatihan; dan
- b. sehat jasmani dan rohani.

(2) Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat menjadi PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

assessment based on competence, qualifications and other requirements required by the position.

(2) The procurement of selection of civil servants referred to in paragraph (1) shall consist of three (3) phases, including the selection and administration, selection of basic competence, and selection fields of competence.

Article 63

(1) Successful applicants referred to in Article 62 was named a candidate for civil servants.

(2) The appointment of candidates for civil service as referred to in paragraph (1) shall be determined by the decision of Trustees Personnel Officer.

(3) Candidates PNS mandatory probation.

(4) The trial period referred to in paragraph (3) shall be implemented through an integrated process of education and training to build the moral integrity, honesty, passion and motivation of nationalism and nationality, personality traits superior and responsible, and strengthen the professionalism and competence of the field.

Article 64

(1) The probationary period referred to in Article 63 paragraph (3) for prospective civil servants carried out for 1 (one) year.

(2) Government agencies are required to provide education and training to prospective civil servants referred to in subsection (1) during the trial period.

Article 65

(1) Candidates for civil servants appointed as civil servants must meet the following requirements:

- a. graduate education and training; and
- b. physically and mentally healthy.

(2) Candidates for civil servants who have met the requirements referred to in paragraph (1) civil servants appointed by the Trustees Personnel Officer in accordance with the provisions of the legislation.

undangan.

(3) Calon PNS yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberhentikan sebagai calon PNS.

(3) Prospective civil servants who do not comply with the provisions referred to in paragraph (1) is dismissed as a civil servant candidate.

Pasal 66

Article 66

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

(1) Every candidate for a civil servant at the time appointed as civil servants are required to take an oath / pledge.

(2) Sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbunyi sebagai berikut:

(2) An oath / pledge as referred to in paragraph (1) reads as follows:

"Demi Allah/Atas Nama Tuhan Yang Maha Esa, saya bersumpah/berjanji:

"By God / In the Name of God Almighty, I swear / affirm:

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

that I am, to be appointed as civil servants, will be faithfully and fully obedient to the Pancasila, the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945, the state, and government;

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

that I will obey all laws and regulations in force and carry out official duties entrusted to me with great devotion, awareness, and responsibility;

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

that I will always uphold the honor of the state, government, and the dignity of civil servants, and will always put the interests rather than the interests of my own country, a person or group;

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

that I, will hold a secret something which by their nature or according to the command to be my secret;

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

that I will work with honest, orderly, meticulous, and eager for the interests of the state ".

Pasal 67

Article 67

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan PNS dan tata cara sumpah/janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 sampai dengan Pasal 66 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Further provisions on procurement procedures for civil servants and the oath / pledge of civil servants referred to in Article 58 through Article 66 is regulated by the Government.

Paragraf 3

Paragraph 3

Pangkat dan Jabatan

Rank and Position

Pasal 68

Article 68

- (1) PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah.
- (2) Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.
- (3) Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.
- (4) PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.
- (5) PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (6) PNS yang diangkat dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), pangkat atau jabatan disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pangkat, tata cara pengangkatan PNS dalam jabatan, kompetensi jabatan, klasifikasi jabatan, dan tata cara perpindahan antar Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 4

Pengembangan Karier

Pasal 69

- (1) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- (2) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (3) Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1)

- (1) civil servants appointed in a certain rank and position on Government Agencies.
- (2) The appointment of civil servants in certain positions referred to in paragraph (1) is determined by an objective comparison between the competence, qualifications, and requirements needed by the office of the competence, qualifications, and requirements that are owned by employees.
- (3) Each particular position as referred to in paragraph (1) are grouped in the classification of civil service positions that show similar characteristics, mechanism, and work patterns.
- (4) civil servants may move between and among High Leadership Position, Position Administration, and Functional in Central Agencies and Local Agencies based on qualifications, competence, and performance assessment.
- (5) civil servants may be appointed in a certain position on the environmental agency of the Indonesian National Army and Police of the Republic of Indonesia.
- (6) civil servants appointed in certain positions referred to in paragraph (5), rank or position adapted to the rank and position in the environment agency of the Indonesian National Army and Police of the Republic of Indonesia.
- (7) Further provisions on the rank, the procedures for the appointment of civil servants in office, job competency, position classification, and procedures for switching between Administration and Functional Position as referred to in paragraph (1), paragraph (2), paragraph (3), paragraph (4), subsection (5), and subsection (6) is regulated by the Government.

Paragraph 4

Career Development

Article 69

- (1) Development of career civil servants carried out based on the qualifications, competence, performance assessment, and the needs of government agencies.
- (2) Development of a career civil servant referred to in subsection (1) is done by considering the integrity and morality.
- (3) Competence referred to paragraph (1) shall

meliputi:

- a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;
 - b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan
 - c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (4) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
- (5) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.

Pasal 70

- (1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- (4) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.
- (5) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.
- (6) Selain pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1

include:

- a. technical competence and specialization measured by the level of education, technical training functional, and technical work experience;
 - b. managerial competence as measured from the level of education, structural or management training, and leadership experience; and
 - c. socio-cultural competence as measured from work experience related to the plural society in terms of religion, ethnicity, and culture that have a national vision.
- (4) Integrity referred to in paragraph (2) measured from honesty, adherence to the provisions of the legislation, the ability to work together, and dedication to the community, state and nation.
- (5) Morality as referred to in paragraph (2) was measured from the application of ethical values and practice of religion, culture, and social.

Article 70

- (1) Every employee ASN has the right and the opportunity to develop competencies.
- (2) The development of competence as referred to in paragraph (1), among others, through education and training, seminars, courses, and upgrading.
- (3) The development of competence as referred to in paragraph (1) shall be evaluated by the Authorized Officer and used as one of the bases in the appointments and career development.
- (4) In developing competence as referred to in paragraph (1) any Government Agency shall prepare an annual competency development plan contained in the annual action plan of the respective agencies.
- (5) In developing competence as referred to in paragraph (1) civil servants are given the opportunity to practice in the work of other agencies in the center and the area within a period of 1 (one) year and implementation is coordinated by LAN and BKN.
- (6) In addition to the development of competence as referred to in paragraph (1), competence development can be done through the exchange between civil servants with private employees within

(satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

a period of 1 (one) year and implementation is coordinated by LAN and BKN.

Paragraf 5

Pola Karier

Pasal 71

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

(2) Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.

Paragraph 5

Career Patterns

Article 71

(1) In order to ensure alignment with the needs of potential civil administration and development tasks of the government is necessary to develop an integrated pattern of career civil servants nationwide.

(2) Each Government Agencies draw up specific patterns of career civil servants in accordance with the requirements based on the pattern of national career.

Paragraf 6

Promosi

Pasal 72

(1) Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

(2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

(3) Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.

(4) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

Paragraph 6

Promotion

Article 72

(1) Promotion of civil servants is done based on an objective comparison between the competence, qualifications, and requirements needed by position, assessment of performance, leadership, teamwork, creativity, and consideration of the assessment team performance of civil servants in government agencies, regardless of gender, ethnicity, religion, race, and class.

(2) Any civil servant who qualify have the same right to be promoted to a higher hierarchy.

(3) Promotion of Administrative Officers and Functional PNS conducted by officials of Trustees Personnel after being considered civil servants performance assessment team on Government Agencies.

(4) The assessment team performance of civil servants referred to in subsection (3) is formed by the Authorized Officer.

Paragraf 7

Mutasi

Pasal 73

(1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi

Paragraph 7

Mutation

Article 73

(1) Any civil servants may be transferred duties and /

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.

(2) Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

(3) Mutasi PNS antarkabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.

(4) Mutasi PNS antarkabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.

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

(6) Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.

(7) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

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

or location within 1 (one) Central Agencies, inter-agency center, 1 (one) Local agencies, regional inter-agency, inter-agency centers and regional agencies, and to representatives of the Unitary Republic of Indonesia abroad.

(2) The movements of civil servants in the Central agency or agencies of the region referred to in paragraph (1) shall be conducted by the Trustees Personnel Officer.

(3) Mutation PNS inter / city in the province designated by the governor after obtaining consideration BKN head.

(4) Mutation PNS between districts / cities between provinces, and between provinces designated by the minister who held government affairs in the country after obtaining consideration BKN head.

(5) Mutation PNS provincial / district / city to Central Agencies or otherwise, is set by the head of BKN.

(6) Mutation PNS inter-agency designated by the head of the Center BKN.

(7) Mutation PNS done by observing the principle of prohibition of conflicts of interest.

(8) Financing as does the impact of mutations civil servants referred to in subsection (1) is charged to the income and expenditure budget for Central Agencies and the budget revenue and expenditure for the Regional Agencies.

Pasal 74

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, promosi, dan mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 sampai dengan Pasal 73 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Paragraf 8

Penilaian Kinerja

Pasal 75

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

Article 74

Further provisions on career development, competency development, career patterns, promotion and transfer referred to in Article 69 through Article 73 stipulated in Government Regulation.

Paragraph 8

Performance Assessment

Article 75

PNS performance assessment aims to ensure objectivity based civil service system development achievements and career system.

Pasal 76

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

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

Pasal 77

(1) Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.

(2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS.

(3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.

(4) Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS.

(5) Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.

(6) PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 78

Ketentuan lebih lanjut mengenai penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 76 dan Pasal 77 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Paragraf 9

Penggajian dan Tunjangan

Pasal 79

Article 76

(1) the performance of civil servants is based planning and performance at the individual level or organizational unit level, having regard to targets, outcomes, results and benefits achieved, as well as the behavior of civil servants.

(2) the performance of civil servants carried out in an objective, measurable, accountable, participatory, and transparent.

Article 77

(1) the performance of civil servants are under the authority of the Authorized Officer at Government Agencies respectively.

(2) the performance of civil servants referred to in paragraph (1) gradually delegated to the direct supervisor of civil servants.

(3) The performance evaluation of civil servants referred to in subsection (2) may consider the opinions of colleagues and subordinates level.

(4) The results of the performance appraisal of civil servants submitted to the civil servants performance assessment team.

(5) The results of the performance appraisal of civil servants used to ensure objectivity in the development of civil servants, and serve as a requirement in appointments and promotions, benefits and sanctions, mutation, and promotion, as well as to participate in education and training.

(6) performance assessment of civil servants who do not achieve performance targets imposed administrative penalties up to termination in accordance with the provisions of the legislation.

Article 78

Further provisions on performance assessment referred to in Article 76 and Article 77 is regulated by the Government.

Paragraph 9

Payroll and Benefits

Article 79

(1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS.

(2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.

(3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.

(4) Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara.

(5) Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

(1) The Government shall pay a fair and decent salaries to civil servants and ensure the welfare of civil servants.

(2) The salary referred to in paragraph (1) shall be paid in accordance with the workload, responsibilities, and risks of the job.

(3) The salary referred to in paragraph (2) are carried out in stages.

(4) The salary of civil servants working in central government charged to the budget revenue and expenditure.

(5) The salary of civil servants working in local government is charged to the income and expenditure budget.

Pasal 80

(1) Selain gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas.

(2) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan.

(3) Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai pencapaian kinerja.

(4) Tunjangan kemahalan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing.

(5) Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara.

(6) Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Article 80

(1) In addition to the salary referred to in Article 79, PNS also receive allowances and facilities.

(2) The allowance referred to in paragraph (1) shall include performance benefits and allowances expensiveness.

(3) Allowance performance as referred to in paragraph (2) is paid according to the attainment of performance.

(4) Allowance costliness as referred to in paragraph (2) shall be paid in accordance with the level of expensiveness based index of prices prevailing in the respective regions.

(5) Allowance civil servants working in central government charged to the budget revenue and expenditure.

(6) Allowance civil servants working in local government is charged to the income and expenditure budget.

Pasal 81

Ketentuan lebih lanjut mengenai gaji, tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 dan Pasal 80 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Article 81

Further provisions regarding salary, performance benefits, allowances costliness, and facilities referred to in Article 79 and Article 80 is regulated by the Government.

Paragraf 10

Paragraph 10

Penghargaan

Appreciation

Pasal 82

Article 82

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

Civil servants who have demonstrated loyalty, devotion, skill, honesty, discipline, and performance in carrying out its duties could be rewarded.

Pasal 83

Article 83

Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 dapat berupa pemberian:

Award as referred to in Article 82 may be giving:

- a. tanda kehormatan;
- b. kenaikan pangkat istimewa;
- c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
- d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

- a. honors;
- b. special promotions;
- c. opportunity priority for the development of competence; and / or
- d. opportunity to attend official events and / or state occasions.

Pasal 84

Article 84

PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

PNS were sanctioned administratively heavy level form of dismissal with respect deprived to wear a badge of honor by this Act.

Pasal 85

Article 85

Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan terhadap PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82, Pasal 83, dan Pasal 84 dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Further provisions concerning respect for civil servants referred to in Article 82, Article 83, and Article 84 is implemented in accordance with the provisions of the legislation.

Paragraf 11

Paragraph 11

Disiplin

Discipline

Pasal 86

Article 86

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

(1) In order to ensure the maintenance of order in the smooth execution of tasks, civil servants must abide by the discipline of civil servants.

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

(2) Government Agencies must enforce discipline against civil servants and carry out various efforts to improve discipline.

(3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin

(3) civil servants with disciplinary offenses

dijatuhi hukuman disiplin.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai disiplin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

sentenced to discipline.

(4) Further provisions regarding discipline referred to in paragraph (1), paragraph (2), and subsection (3) is regulated by the Government.

Paragraf 12
Pemberhentian
Pasal 87

(1) PNS diberhentikan dengan hormat karena:

- a. meninggal dunia;
- b. atas permintaan sendiri;
- c. mencapai batas usia pensiun;
- d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

(2) 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.

(3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

(4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. dihukum 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. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang

Paragraph 12
Discharge
Article 87

(1) The PNS honorably discharged because:

- a. died;
- b. at his own request;
- c. reached the retirement age;
- d. streamlining the organization or government policies that lead to early retirement; or
- e. not capable of physical and / or spiritual that can not perform tasks and duties.

(2) civil servants may honorably discharged or not discharged because sentenced to prison by a court decision that has a legally enforceable for a crime with a sentence of imprisonment for a minimum of 2 (two) years and do not plan criminal.

(3) civil servants not honorably discharged at his own request for disciplinary offenses severe level civil servants.

(4) PNS dishonorably discharged because:

- a. commit fraud against the Pancasila and the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945;
- b. sentenced to imprisonment or confinement under a court decision which has had permanent legal force for committing the crime of malfeasance or criminal act that has to do with the position and / or common criminal;
- c. become a member and / or the board of political parties; or
- d. sentenced by a court decision that has had permanent legal force for committing a criminal offense with imprisonment for a minimum of 2 (two) years and had been committed to the plan.

dilakukan dengan berencana.

Pasal 88

- (1) PNS diberhentikan sementara, apabila:
- a. diangkat menjadi pejabat negara;
 - b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
 - c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.
- (2) Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Article 88

- (1) civil servants suspended, if:
- a. was appointed state officials;
 - b. was named a commissioner or member of a non-structural institution; or
 - c. detained as a suspect in a criminal act.
- (2) The reactivation of civil servant who has been suspended as referred to in paragraph (1) shall be conducted by the Trustees Personnel Officer.

Pasal 89

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 dan Pasal 88 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Article 89

Further provisions on the procedure for dismissal, suspension, and reactivation of civil servants referred to in Article 87 and Article 88 is regulated by the Government.

Pasal 90

- Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) huruf c yaitu:
- a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
 - b. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;
 - c. sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

Article 90

- The retirement age as referred to in Article 87 paragraph (1) letter c, namely:
- a. 58 (fifty-eight) years for the administrative officials;
 - b. 60 (sixty) years for the High Chief Officer;
 - c. in accordance with the provisions of the legislation for Functional.

Paragraf 13

Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua

Pasal 91

- (1) PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS diberikan jaminan pensiun apabila:
- a. meninggal dunia;

Paragraph 13

Guarantees Retirement and Old Age Security

Article 91

- (1) civil servants who retire are entitled to pension and retirement of civil servants in accordance with the provisions of the legislation.
- (2) civil servants pension granted if:
- a. died;

- | | |
|--|---|
| <p>b. atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu;</p> <p>c. mencapai batas usia pensiun;</p> <p>d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau</p> <p>e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.</p> <p>(3) Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS.</p> <p>(4) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.</p> <p>(5) Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.</p> <p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan program jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p> | <p>b. at the request of its own with a certain age and years of service;</p> <p>c. reached the retirement age;</p> <p>d. streamlining the organization or government policies that lead to early retirement; or</p> <p>e. not capable of physical and / or spiritual that can not perform tasks and duties.</p> <p>(3) Guarantee public pensions and retirement benefits of civil servants are given as old age income protection continuity, as the rights and recognition of civil service.</p> <p>(4) Security pension and retirement of civil servants referred to in subsection (1) include pension and retirement benefits provided under the national social security program.</p> <p>(5) Sources of financing pension and retirement of civil servants from the government as employer and the contributions of civil servants concerned.</p> <p>(6) Further provisions on the management of security programs and retirement pensions of civil servants in Government Regulations.</p> |
|--|---|

Paragraf 14

Perlindungan

Pasal 92

- (1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:
- a. jaminan kesehatan;
 - b. jaminan kecelakaan kerja;
 - c. jaminan kematian; dan
 - d. bantuan hukum.
- (2) Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.
- (3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Paragraph 14

Protection

Article 92

- (1) The Government shall provide protection in the form of:
- a. health insurance;
 - b. accident insurance;
 - c. life insurance; and
 - d. legal assistance.
- (2) Protection in the form of health insurance, accident insurance, and life insurance as referred to in paragraph (1) letter a, b, and c includes social security given in the national social security program.
- (3) The legal assistance referred to in paragraph (1) letter d, the provision of legal aid in court cases encountered in the implementation of their duties.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

(4) Further provisions on the protection referred to in paragraph (1) Government Regulation.

Bagian Keempat

Part Four

Manajemen PPPK

First-aid management

Paragraf 1

Paragraph 1

Umum

General

Pasal 93

Article 93

Manajemen PPPK meliputi:

First-aid management include:

- a. penetapan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. penilaian kinerja;
- d. penggajian dan tunjangan;
- e. pengembangan kompetensi;
- f. pemberian penghargaan;
- g. disiplin;
- h. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan
- i. perlindungan.

- a. determination of needs;
- b. procurement;
- c. performance appraisal;
- d. payroll and benefits;
- e. competence development;
- f. award;
- g. discipline;
- h. termination of employment agreement; and
- i. protection.

Paragraf 2

Paragraph 2

Penetapan Kebutuhan

Determination of Needs

Pasal 94

Article 94

(1) Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.

(1) Type of positions that can be filled by first-aid regulated by Presidential Decree.

(2) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.

(2) Each Government Agencies shall prepare the need for the number and type of first-aid office based job analysis and workload analysis.

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

(3) The need for first aid amount referred to in paragraph (2) shall be for a period of 5 (five) years itemized per 1 (one) year based on priority needs.

(4) Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

(4) The need for the amount and type of first-aid office as referred to in paragraph (2) shall be determined by the Minister.

Paragraf 3

Pengadaan

Pasal 95

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan.

Paragraph 3

Procurement

Article 95

Every Indonesian citizen has an equal opportunity to apply to be a candidate first-aid after meeting the requirements.

Pasal 96

(1) Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah.

(2) Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.

Article 96

(1) Procurement of prospective first-aid is an activity to meet the needs of government agencies.

(2) Procurement of prospective first-aid as referred to in paragraph (1) shall be conducted through the stages of planning, vacancy announcements, applying, the selection, the announcement of the selection, and appointment becomes first aid.

Pasal 97

Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.

Article 97

Acceptance prospective first-aid implemented by government agencies through an objective assessment based on competence, qualifications, requirements Government Agencies, and other requirements that are needed in the office.

Pasal 98

(1) Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

(2) Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.

Article 98

(1) The appointment of the candidate first-aid set by the decision of Trustees Personnel Officer.

(2) The period of employment agreement for a minimum of 1 (one) year and can be extended as needed and based on performance assessment.

Pasal 99

(1) PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.

(2) Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Article 99

(1) First Aid can not be removed automatically become candidates for civil servants.

(2) For civil servants appointed candidate, first aid must comply with all the selection process for prospective civil servants and implemented in accordance with the provisions of the legislation.

Paragraf 4

Paragraph 4

Penilaian Kinerja

Pasal 100

- (1) Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan.
- (2) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
- (3) Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
- (5) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
- (6) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- (7) Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.
- (8) Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
- (9) PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.

Paragraf 5

Penggajian dan Tunjangan

Pasal 101

- (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK.
- (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan.

Performance Assessment

Article 100

- (1) First Aid performance aims to ensure objectivity agreed performance based agreement between officials of Trustees Personnel working with the employee concerned.
- (2) the performance of first-aid as referred to in paragraph (1) shall be based on the employment agreement at the level of the individual and organizational level of the unit or by observing the target, target, results, benefits achieved, and employee behavior.
- (3) First Aid performance assessment conducted in an objective, measurable, accountable, participatory, and transparent.
- (4) First Aid performance assessment under the authority of the Authorized Officer at Government Agencies respectively.
- (5) first-aid performance assessment referred to in paragraph (1) gradually delegated to the direct supervisor of first aid.
- (6) First Aid performance assessment referred to in paragraph (1) may consider the opinions of colleagues and subordinates level.
- (7) The results of the performance appraisal submitted to the assessment team first aid first aid performance.
- (8) The results of the first aid performance assessment utilized to ensure objectivity extension agreements, benefits, and competence development.
- (9) First Aid assessed by supervisors and first aid performance assessment team did not achieve performance targets agreed in the employment agreement was dismissed from the first-aid.

Paragraph 5

Payroll and Benefits

Article 101

- (1) The Government shall pay fair wages and decent to the first-aid.
- (2) The salary referred to in paragraph (1) shall be based on workload, job responsibilities, and risks of the job.

(3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah.

(4) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(3) The salary referred to in subsection (1) is charged to the income and expenditure budget for first aid in Central Agencies and the budget revenue and expenditure for the first-aid at the Regional Agencies.

(4) In addition to the salary referred to in paragraph (1), first aid can receive benefits in accordance with the provisions of the legislation.

Paragraf 6

Pengembangan Kompetensi

Pasal 102

(1) PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.

(2) Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.

(3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.

Paragraph 6

Competence Development

Article 102

(1) first aid is given the opportunity to develop competencies.

(2) The opportunity for the development of competence as referred to in paragraph (1) is planned each year by Government Agencies.

(3) The development of competence as referred to in paragraph (1) shall be evaluated by the Authorized Officer and used as a basis for further work agreement.

Paragraf 7

Pemberian Penghargaan

Pasal 103

(1) PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.

(2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian:

- a. tanda kehormatan;
- b. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
- c. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.

(3) PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

Paragraph 7

Award

Article 103

(1) first aid has demonstrated loyalty, dedication, competence, honesty, discipline, and performance in their duties can be awarded.

(2) The award referred to in paragraph (1) may include the provision of:

- a. honors;
- b. opportunity priority for the development of competence; and / or
- c. opportunity to attend official events and / or state occasions.

(3) first aid sanctioned heavy-level administrative work in the form of termination of the agreement with respect revoked his right to wear a badge of honor by this Act.

Paragraf 8

Disiplin

Pasal 104

- (1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.
- (2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.
- (3) PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

Paragraph 8

Discipline

Article 104

- (1) In order to ensure the maintenance of order in the smooth execution of the task, first aid first aid shall comply with the discipline.
- (2) Government Agencies must enforce discipline on first aid and carry out various efforts to improve discipline.
- (3) first aid with disciplinary offenses sentenced to discipline.

Paragraf 9

Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja

Pasal 105

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:
 - a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau
 - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:
 - a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana;
 - b. melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau
 - c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja.
- (3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:

Paragraph 9

Termination of Employment Agreement

Article 105

- (1) Termination of first-aid agreements made with respect because:
 - a. period of employment agreement expires;
 - b. died;
 - c. at his own request;
 - d. streamlining the organization or government policies that lead to a reduction in first aid; or
 - e. not capable of physical and / or spiritual that can not perform the duties and obligations under the employment agreement agreed.
- (2) Termination of first-aid agreements made with respect not his own request because:
 - a. sentenced by a court decision that has gained legal force remained for a criminal offense with imprisonment for a minimum of 2 (two) years and a criminal act was committed with no plan;
 - b. disciplinary offense level first aid weight; or
 - c. does not meet the agreed performance targets in accordance with the agreements.
- (3) Termination of employment agreements with first-aid do not respect because:

a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

b. dihukum 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. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

a. commit fraud against the Pancasila and the Constitution of the Republic of Indonesia Year 1945;

b. sentenced to imprisonment or confinement under a court decision which has had permanent legal force for committing the crime of malfeasance or criminal act that has to do with the position and / or common criminal;

c. become a member and / or the board of political parties; or

d. sentenced by a court decision that has had permanent legal force for a criminal offense punishable by imprisonment for a minimum of 2 (two) years or more and the criminal act was committed with the plan.

Paragraf 10

Perlindungan

Pasal 106

(1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

a. jaminan hari tua;

b. jaminan kesehatan;

c. jaminan kecelakaan kerja;

d. jaminan kematian; dan

e. bantuan hukum.

(2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.

(3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.

Pasal 107

Ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 sampai dengan Pasal 106 diatur dalam Peraturan

Paragraph 10

Protection

Article 106

(1) The Government shall provide protection in the form of:

a. retirement benefits;

b. health insurance;

c. accident insurance;

d. life insurance; and

e. legal assistance.

(2) Protection in the form of pension, health insurance, accident insurance, and life insurance as referred to in paragraph (1) letter a, b, c, and d is conducted in accordance with national social security system.

(3) The legal assistance referred to in paragraph (1) letter e, the provision of legal aid in court cases encountered in the implementation of their duties.

Article 107

Further provisions on first-aid management as referred to in Article 95 through Article 106 Government Regulation.

Pemerintah.

BAB IX

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 108

(1) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

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

(3) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Pasal 109

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

(2) Jabatan Pimpinan Tinggi dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia setelah mengundurkan diri dari dinas aktif apabila dibutuhkan dan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan melalui proses secara terbuka dan kompetitif.

(3) Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi

CHAPTER IX

FILLING POSITIONS HEAD HIGH

Part One

General

Article 108

(1) Completion of high leadership positions in major and mid-level ministry, the secretariat of state institutions, non-structural institutions, and regional agencies conducted openly and competitively among civil servants by taking into account the requirements of competence, qualifications, rank, education and training, job title track record, and integrity as well as other requirements that are needed in accordance with the provisions of the legislation.

(2) Completion of the main high leadership positions and associate referred to in paragraph (1) shall be conducted at the national level.

(3) Completion of high leadership positions pratama be open and competitive among civil servants by taking into account the requirements of competence, qualifications, rank, education and training, job title track record, and integrity as well as other office requirements in accordance with the provisions of the legislation.

(4) Completion of high leadership positions pratama be open and be competitive at the national level or between districts / cities within 1 (one) province.

Article 109

(1) Position the main high and mid-level leaders can come from certain non-civil servants with the approval of the President of the filling is done openly and competitively as well as stipulated in Presidential Decree.

(2) High Leadership Positions may be filled by the Indonesian National Army soldiers and members of the Indonesian National Police after resigning from active service when needed and in accordance with the competencies defined through an open and competitive process.

(3) High Leadership Positions within certain

Pemerintah tertentu dapat diisi oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 110

(1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah.

(2) Dalam membentuk panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN.

(3) Panitia seleksi Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur internal maupun eksternal Instansi Pemerintah yang bersangkutan.

(4) Panitia seleksi dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, rekam jejak, integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka.

(5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui pusat penilaian (assessment center) atau metode penilaian lainnya.

(6) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan tugasnya untuk semua proses seleksi pengisian jabatan terbuka untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 111

(1) Ketentuan mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108, Pasal 109, dan Pasal 110 dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan KASN.

(2) Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaporkan secara berkala kepada KASN untuk mendapatkan persetujuan baru.

government agencies may be filled by the Indonesian National Army soldiers and members of the Indonesian National Police in accordance with the competence under the provisions of the legislation.

Article 110

(1) Completion of High Leadership Position as referred to in Article 109 are executed by the Trustees Personnel by first forming Selection Committee Government Agencies.

(2) In establishing the Selection Committee referred to in paragraph (1) of Trustees Personnel Officer to coordinate with KASN.

(3) The Selection Committee Government Agencies as referred to in paragraph (1) consists of internal and external elements related Government agencies.

(4) The selection committee selected and appointed by the Trustees Personnel Officer based on knowledge, experience, competence, track record, moral integrity, and neutrality through an open process.

(5) The Selection Committee referred to in paragraph (1) the selection by taking into account the requirements of competence, qualifications, rank, education and training, job title track record, integrity, and competence assessment test through assessment centers (assessment centers) or other assessment methods.

(6) The Selection Committee referred to in paragraph (1) carry out their duties for all of the selection process for filling the positions open for a task set by the Trustees Personnel Officer.

Article 111

(1) The provisions concerning charging High Leadership Position as referred to in Article 108, Article 109, and Article 110 can be excluded on Government Agencies that have implemented the Merit System in employee coaching ASN with KASN approval.

(2) Government agencies have implemented the Merit System in employee coaching ASN referred to in paragraph (1), shall report periodically to the KASN to get a new agreement.

Bagian Kedua

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pusat

Pasal 112

- (1) Untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan/atau madya, panitia seleksi Instansi Pemerintah memilih 3 (tiga) nama calon untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.
- (2) Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Presiden.
- (4) Presiden memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi utama dan/atau madya.

Pasal 113

- (1) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.
- (3) Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.
- (4) Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon yang diusulkan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dengan memperhatikan pertimbangan Pejabat yang Berwenang untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.

Bagian Ketiga

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Daerah

Pasal 114

Part Two

Charging High Leadership Position in Central Agencies

Article 112

- (1) For the main high filling leadership positions and / or associate, Government Agencies selection committee chose three (3) candidates for each one (1) vacancy.
- (2) Three candidates of high officials of the main leaders and / or intermediate chosen as referred to in paragraph (1) shall be submitted to the Trustees Personnel Officer.
- (3) Personnel Officer Trustees propose three (3) names of candidates referred to in paragraph (2) to the President.
- (4) The President elect one (1) name of the three (3) nominees submitted to set as the official leader of the main high and / or associate.

Article 113

- (1) Completion of high leadership positions pratama carried out by officials of Trustees Personnel by first forming a selection committee.
- (2) The Selection Committee referred to in paragraph (1) choose three (3) nominees high officials pratama leaders for every 1 (one) vacancy.
- (3) Three candidates pratama high officials elected leaders referred to in paragraph (2) shall be submitted to the Personnel Officer Trustees through the Authorized Officer.
- (4) Officials of Trustees Personnel choose one (1) of three (3) nominees proposed as referred to in paragraph (3) by taking into consideration the Authorized Officer to set as high leadership pratama officials.

Part Three

Charging High Leadership Position in Regional Agencies

Article 114

(1) Pengisian jabatan pimpinan tinggi madya di tingkat provinsi dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi.

(2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi madya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.

(3) Tiga calon nama pejabat pimpinan tinggi madya yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian.

(4) Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi madya sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada Presiden melalui menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri.

(5) Presiden memilih 1 (satu) nama dari 3 (tiga) nama calon yang disampaikan untuk ditetapkan sebagai pejabat pimpinan tinggi madya.

(1) Completion of high leadership positions associate at the provincial level are executed by the Trustees Personnel by first forming a selection committee.

(2) The Selection Committee referred to in paragraph (1) bo 3 (three) candidates of high officials of middle leaders for every 1 (one) vacancy.

(3) The three candidates for the leadership of a high official middle name chosen as referred to in paragraph (2) shall be submitted to the Trustees Personnel Officer.

(4) Officials of Trustees Personnel propose three (3) nominees high officials of middle leaders referred to in paragraph (3) to the President through the minister who held government affairs in the country.

(5) The President elect one (1) name of the three (3) nominees submitted to set as the official leader of middle height.

Pasal 115

(1) Pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi.

(2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memilih 3 (tiga) nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan.

(3) Tiga nama calon pejabat pimpinan tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian melalui Pejabat yang Berwenang.

(4) Pejabat Pembina Kepegawaian memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) nama calon sebagaimana dimaksud pada ayat (3) untuk ditetapkan dan dilantik sebagai pejabat pimpinan tinggi pratama.

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

Article 115

(1) Completion of high leadership positions pratama carried out by officials of Trustees Personnel by first forming a selection committee.

(2) The Selection Committee referred to in paragraph (1) choose three (3) nominees high officials pratama leaders for every 1 (one) vacancy.

(3) Three candidates pratama high officials elected leaders referred to in paragraph (2) shall be submitted to the Personnel Officer Trustees through the Authorized Officer.

(4) Officials of Trustees Personnel choose one (1) of three (3) names of candidates referred to in paragraph (3) to set and sworn in as acting leader pratama high.

(5) For officers who led the high leadership pratama secretariat district / city before set by the regents / mayors coordinated with the governor.

Bagian Keempat

Penggantian Pejabat Pimpinan Tinggi

Pasal 116

Part Four

Replacement High Chief Officer

Article 116

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengganti Pejabat Pimpinan Tinggi selama 2 (dua) tahun terhitung sejak pelantikan Pejabat Pimpinan Tinggi, kecuali Pejabat Pimpinan Tinggi tersebut melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.

(2) Penggantian pejabat pimpinan tinggi utama dan madya sebelum 2 (dua) tahun dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Presiden.

Pasal 117

(1) Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun.

(2) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian dan berkoordinasi dengan KASN.

Pasal 118

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

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

(3) Dalam hal Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak menunjukkan perbaikan kinerja maka pejabat yang bersangkutan harus mengikuti seleksi ulang uji kompetensi kembali.

(4) Berdasarkan hasil uji kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) Pejabat Pimpinan Tinggi dimaksud dapat dipindahkan pada jabatan lain sesuai dengan kompetensi yang dimiliki atau ditempatkan pada jabatan yang lebih rendah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

(1) Officers of Trustees Personnel are prohibited from replacing the High Chief Officer for 2 (two) years since the inauguration of the High Chief Officers, except the High Chief Officer violated the provisions of the legislation and no longer meets the requirements specified position.

(2) Replacement of high officials of the primary and middle leaders before 2 (two) years can be carried out after obtaining the approval of the President.

Article 117

(1) High Leadership Position can only be occupied by a maximum of 5 (five) years.

(2) High Leadership Position as referred to in paragraph (1) may be extended based on the achievement of performance, suitability competence, and based on the needs of the agency after approval of Trustees Personnel Officer and coordinate with KASN.

Article 118

(1) High Chief Officers must meet certain performance targets as per the agreement that has been agreed with the performance of his superior officers in accordance with the provisions of the legislation.

(2) High Chief Officers who do not meet the agreed performance within 1 (one) year at a position, given the opportunity for 6 (six) months to improve its performance.

(3) In the case of High Chief Officers referred to in subsection (2) does not show the performance improvement of the officials concerned should follow reselection competency test back.

(4) Based on the results of the competency test as referred to in paragraph (3) High Chief Officers referred to can be moved to another position in accordance with their competence or placed in a lower position in accordance with statutory regulations.

Part Five

Pejabat Pimpinan Tinggi yang Mencalonkan

**sebagai Gubernur dan Wakil Gubernur,
Bupati/Walikota,**

dan Wakil Bupati/Wakil Walikota

Pasal 119

Pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama yang akan mencalonkan diri menjadi gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota, dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis dari PNS sejak mendaftar sebagai calon.

High Chief Officer who Nominate

**as Governor and Deputy Governor, Regent /
Mayor,**

and Vice Regent / Deputy Mayor

Article 119

High officials of middle leaders and high officials pratama leaders who will run for governor and vice governor, regent / mayor, and vice-regent / deputy mayor shall declare in writing resignation of civil servants since registering as a candidate.

Bagian Keenam

**Pengawasan dalam Proses Pengisian Jabatan
Pimpinan Tinggi**

Pasal 120

(1) Dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan laporan proses pelaksanaannya kepada KASN.

(2) KASN melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) baik berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maupun atas inisiatif sendiri.

(3) Dalam melakukan pengawasan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan jabatan pimpinan tinggi madya di Instansi Pusat dan jabatan pimpinan tinggi madya di Instansi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 112 dan Pasal 114, KASN berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal:

- a. pembentukan panitia seleksi;
- b. pengumuman jabatan yang lowong;
- c. pelaksanaan seleksi; dan
- d. pengusulan nama calon.

(4) Dalam melakukan pengawasan pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama di Instansi Pusat dan Instansi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 dan Pasal 115, KASN berwenang memberikan rekomendasi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal:

- a. pembentukan panitia seleksi;

Part Six

**Supervision Leadership Position in High Filling
Process**

Article 120

(1) In the High Leadership Position charging, Trustees Personnel Officer reports to the KASN implementation process.

(2) to supervise charging KASN High Leadership Position as referred to in paragraph (1), both based on reports submitted by the Trustees Personnel Officer or on its own initiative.

(3) In the monitoring process of filling the leadership positions of the main high and medium high leadership positions in Central Agencies and high leadership positions in the middle of Regional Institutions referred to in Article 112 and Article 114, KASN authorized to provide recommendations to the Trustees Personnel Officer in the case of:

- a. formation of the selection committee;
- b. announcement of the vacant position;
- c. implementation of the selection; and
- d. the nomination of candidates.

(4) In conducting surveillance pratama charging high leadership positions in Central Agencies and Regional Institutions referred to in Article 113 and Article 115, KASN authorized to provide recommendations to the Trustees Personnel Officer in the case of:

- a. formation of the selection committee;

- b. pengumuman jabatan yang lowong;
- c. pelaksanaan seleksi;
- d. pengusulan nama calon;
- e. penetapan calon; dan
- f. pelantikan.

(5) Rekomendasi KASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) bersifat mengikat.

(6) KASN menyampaikan laporan hasil pengawasan kepada Presiden.

- b. announcement of the vacant position;
- c. implementation of the selection;
- d. nomination of candidates;
- e. nominations; and
- f. inauguration.

(5) Recommendations KASN referred to in paragraph (3) and paragraph (4) shall be binding.

(6) KASN submit monitoring reports to the President.

BAB X

PEGAWAI ASN YANG MENJADI PEJABAT NEGARA

Pasal 121

Pegawai ASN dapat menjadi pejabat negara.

Pasal 122

Pejabat negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 yaitu:

- a. Presiden dan Wakil Presiden;
- b. Ketua, wakil ketua, dan anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat;
- c. Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat;
- d. Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Daerah;
- 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;

CHAPTER X

ASN EMPLOYEES THAT IS THE OFFICIAL STATE

Article 121

ASN employee can become a government official.

Article 122

State officials referred to in Article 121 as follows:

- a. President and Vice President;
- b. Chairman, vice chairman, and members of the Assembly;
- c. Chairman, vice chairman, and members of the House of Representatives;
- d. Chairman, vice chairman, and members of the Regional Representative Council;
- e. Chairman, vice chairman, chairman of the young and the justices on the Supreme Court as well as the chairman, vice chairman, and judges in all judicial bodies except ad hoc judges;
- f. Chairman, vice chairman, and members of the Constitutional Court;
- g. Chairman, vice chairman, and members of the Audit Board;
- h. Chairman, vice chairman, and members of the Judicial Commission;
- i. Chairman and vice chairman of the Corruption Eradication Commission;

- 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
- n. Pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-Undang.

Pasal 123

- (1) Pegawai ASN dari PNS yang diangkat menjadi 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 sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan status sebagai PNS.
- (2) Pegawai ASN dari PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS.
- (3) Pegawai ASN dari PNS yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden; ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat; ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Daerah; gubernur dan wakil gubernur; bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai PNS sejak mendaftar sebagai calon.

Pasal 124

- (1) PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 ayat (1) dapat menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, atau Jabatan Fungsional, sepanjang tersedia lowongan jabatan.
- (2) Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

- j. Ministers and ministerial-level positions;
- k. Chief representative of the Republic of Indonesia abroad who serves as Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary;
- l. Governor and vice governor;
- m. Regent / mayor and deputy regent / deputy mayor; and
- n. Other state officials are determined by the Act.

Article 123

- (1) Employees ASN of civil servants appointed as chairman, vice chairman, and members of the Constitutional Court; chairman, vice chairman, and members of the Audit Board; chairman, vice chairman, and members of the Judicial Commission; chairman and vice chairman of the Corruption Eradication Commission; Ministers and ministerial-level positions; Chief representative of the Republic of Indonesia in Foreign Affairs serves as Ambassador Extraordinary and Plenipotentiary suspended from office and not lose its status as civil servants.
- (2) Employees ASN of civil servants who are not served again as state officials referred to in paragraph (1) reactivated as civil servants.
- (3) Employees ASN of civil servants who run away or be nominated as President and Vice President; chairman, vice chairman, and members of the House of Representatives; chairman, vice chairman, and members of the Regional Representative Council; governor and vice governor; regent / mayor and deputy regent / deputy mayor shall declare the resignation in writing as a civil servant since registering as a candidate.

Article 124

- (1) civil servants who no longer served as state officials referred to in Article 123 paragraph (1) may occupy the High Leadership Position, Position Administration, or Functional, all the available vacancy.
- (2) In the event that a vacancy is not available as referred to in paragraph (1) within a period of 2 (two) years of civil servants concerned honorably discharged.

Pasal 125

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengangkatan, pemberhentian, pengaktifan kembali, dan hak kepegawaian PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Article 125

Further provisions on the appointment, dismissal, reactivation, and the employment rights of civil servants appointed state officials and leaders or members of non-structural institution in Government Regulations.

BAB XI

ORGANISASI

Pasal 126

(1) Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia.

(2) Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia memiliki tujuan:

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

(3) Dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) korps profesi ASN Republik Indonesia memiliki fungsi:

- a. pembinaan dan pengembangan profesi ASN;
- b. memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota korps profesi ASN Republik Indonesia terhadap dugaan pelanggaran Sistem Merit dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas;
- c. memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi; dan
- d. menyelenggarakan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota korps profesi ASN Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai korps profesi Pegawai ASN diatur dengan Peraturan Pemerintah.

CHAPTER XI

ORGANIZATION

Article 126

(1) Employees gathered in the container corps ASN Employee profession ASN Republic of Indonesia.

(2) Employees profession Corps ASN Republic of Indonesia has a purpose:

- a. maintaining professional ethics and standards of professional services ASN; and
- b. embodies the soul corps ASN as unifying the nation.

(3) In pursuing the objectives referred to in paragraph (2) ASN professional corps of the Republic of Indonesia has a function:

- a. ASN coaching and professional development;
- b. providing legal protection and advocacy for the profession corps members ASN Republic of Indonesia to the alleged offense and the Merit Systems experiencing legal problems in performing the task;
- c. provide recommendations to the Assembly Government Agency code of conduct for violations of the code of professional conduct and code of professional conduct; and
- d. organized efforts to improve the welfare of members of the profession corps ASN Republic of Indonesia in accordance with the provisions of the legislation.

(4) Further provisions on professional corps of clerks ASN is regulated by the Government.

BAB XII

SISTEM INFORMASI ASN

CHAPTER XII

ASN INFORMATION SYSTEM

Pasal 127

- (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN.
- (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar-Instansi Pemerintah.
- (3) Untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi ASN, setiap Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN.
- (4) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.

Pasal 128

- (1) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 ayat (1) memuat seluruh informasi dan data Pegawai ASN.
- (2) Data Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:
 - a. data riwayat hidup;
 - b. riwayat pendidikan formal dan non formal;
 - c. riwayat jabatan dan kepangkatan;
 - d. riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan;
 - e. riwayat pengalaman berorganisasi;
 - f. riwayat gaji;
 - g. riwayat pendidikan dan latihan;
 - h. daftar penilaian prestasi kerja;
 - i. surat keputusan; dan
 - j. kompetensi.

BAB XIII

PENYELESAIAN SENGKETA

Pasal 129

- (1) Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui

Article 127

- (1) To ensure efficiency, effectiveness, and accuracy of decision making in Management Information Systems ASN ASN required.
- (2) ASN Information System as referred to in paragraph (1) shall be organized nationally and integrated inter-government agencies.
- (3) To ensure the coherence and accuracy of the data in Information Systems ASN, any Government Agency referred to in paragraph (2) shall periodically update the data and submit it to the BKN.
- (4) ASN Information System as referred to in paragraph (1) and (2) based on information technology that is easy to apply, easy to access, and has a security system that is trusted.

Article 128

- (1) ASN Information System as referred to in Article 127 paragraph (1) contains all the information and data Employees ASN.
- (2) Employee Data ASN referred to in paragraph (1) at least:
 - a. biographical data;
 - b. history of formal and non-formal education;
 - c. history position and rank;
 - d. history of awards, honors, or honors;
 - e. history of organizational experience;
 - f. salary history;
 - g. history of education and training;
 - h. a list of performance appraisal;
 - i. decree; and
 - j. competency.

CHAPTER XIII

SETTLEMENT OF DISPUTES

Article 129

- (1) Employee Dispute ASN resolved through

upaya administratif.

(2) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari keberatan dan banding administratif.

(3) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.

(4) Banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada badan pertimbangan ASN.

(5) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif dan badan pertimbangan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

administrative efforts.

(2) administrative effort as referred to in paragraph (1) consists of an administrative appeal.

(3) The objection referred to in paragraph (2) shall be submitted in writing to the competent authorities to punish employers include the reasons for the objection and the copy submitted to the competent authority to punish.

(4) administrative appeal referred to in paragraph (2) shall be submitted to the agency ASN consideration.

(5) Further provisions on administrative efforts and consideration ASN entity referred to in paragraph (2) and paragraph (4) is regulated by the Government.

BAB XIV

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 130

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906) dan peraturan pelaksanaannya tetap berlaku sampai ditetapkannya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini yang mengatur mengenai program pensiun PNS.

Pasal 131

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan:

- a. jabatan eselon Ia kepala lembaga pemerintah nonkementerian 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

CHAPTER XIV

TRANSITIONAL PROVISIONS

Article 130

At the time this Act comes into force, Act No. 11 of 1969 on Employee Pension and Retirement Widow / Widower Employees (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1969 Number 42, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 2906) and its implementing regulations remain in effect until the enactment regulatory implementation of this Law governing the civil service pension plan.

Article 131

At the time this Act comes into force, to the positions of civil servants do equivalency:

- a. echelon He heads nonkementerian government agency equivalent to the main high leadership positions;
- b. echelon He and Ib echelon equivalent to high leadership positions intermediate;
- c. echelon II on par with high leadership positions pratama;
- d. echelon III is equivalent to the post of administrator;
- e. echelon IV equivalent supervisory position; and

pengawas; dan

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

sampai dengan berlakunya peraturan pelaksanaan mengenai Jabatan ASN dalam Undang Undang ini.

f. echelon V and general functional equivalent of executive positions,

until the entry into force of the regulations implementing Title ASN in this Law.

BAB XV

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 132

Kebijakan dan Manajemen ASN yang diatur dalam Undang-Undang ini dilaksanakan dengan memperhatikan kekhususan daerah tertentu dan warga negara dengan kebutuhan khusus.

Pasal 133

Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 dan Pasal 128 paling lama tahun 2015 dilaksanakan secara nasional.

Pasal 134

Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Pasal 135

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN.

Pasal 136

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia

CHAPTER XV

CLOSING

Article 132

Policy and Management ASN set forth in the Act is implemented by taking into account the specificity of certain areas and citizens with special needs.

Article 133

ASN Information System as referred to in Article 127 and Article 128 of the most old in 2015 implemented nationally.

Article 134

Regulations implementation of this Law shall be established no later than 2 (two) years from the date of this Act is enacted.

Article 135

At the time this Act comes into force, civil servants and civil servants Center Regional called Employee ASN.

Article 136

At the time this Act comes into force, Act No. 8 of 1974 on the Fundamentals of Civil Service (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1974 Number 55, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3041) as amended by Act No. 43 of 1999 on Amendments to the Law No. 8 of 1974 on the Fundamentals of Civil Service (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 169, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3890), is revoked and declared invalid.

Nomor 3890), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 137

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, ketentuan mengenai Kepegawaian Daerah yang diatur dalam Bab V Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844) dan peraturan pelaksanaannya, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Article 137

At the time this Act comes into force, the provisions of the Regional Personnel set forth in Chapter V of Law No. 32 Year 2004 on Regional Government (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2004 Number 125, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4437) as amended several times last amended by Act No. 12 of 2008 (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 2008 Number 59, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 4844) and its implementing regulations, is revoked and declared invalid.

Pasal 138

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai kode etik dan penyelesaian pelanggaran terhadap kode etik bagi jabatan fungsional tertentu dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini.

Article 138

At the time this Act comes into force, the provisions of the legislation regarding the code of conduct and settlement of violations of the code of conduct for certain functional position shall remain valid to the extent not in conflict with this Act.

Pasal 139

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini.

Article 139

At the time this Act comes into force, all the legislation which is the implementing regulations of Law No. 8 of 1974 on the Fundamentals of Civil Service (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1974 Number 55, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3041) as amended by Act No. 43 of 1999 on the Amendment of Act No. 8 of 1974 on the Fundamentals of Civil Service (State Gazette of the Republic of Indonesia Year 1999 Number 169, Supplement to State Gazette of the Republic of Indonesia Number 3890) declared remain valid to the extent not in conflict and has not been replaced by this Act.

Pasal 140

KASN dibentuk paling lama 6 (enam) bulan sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Article 140

KASN established period of 6 (six) months from the promulgation of this Act.

Pasal 141

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta

pada tanggal 15 Januari 2014

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta

pada tanggal 15 Januari 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

AMIR SYAMSUDIN

Article 141

This Act shall take effect on the date of promulgation.

For public cognizance, ordering the promulgation of this Law shall be published in the State Gazette of the Republic of Indonesia.

Enacted in Jakarta

on January 15, 2014

PRESIDENT OF THE REPUBLIC OF
INDONESIA,

DR. H. Susilo Bambang Yudhoyono

Promulgated in Jakarta

on January 15, 2014

MINISTER OF JUSTICE AND HUMAN RIGHTS
REPUBLIK OF INDONESIA,

AMIR SYAMSUDIN