

Penjabaran UU 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara



Capacity Building DPRD Kabupaten Indramayu
Enhaii Hotel-Bandung, 16 April 2015



WORKSHOP

Dinamika Teori

Dadang Solihin



Doktor Ilmu Pemerintahan dari Universitas Padjadjaran dan MA in Economics dari University of Colorado at Denver, USA ini adalah Direktur Evaluasi Kinerja Pembangunan Daerah pada Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas).

Sarjana Ekonomi Pembangunan FE Unpar ini sudah menghasilkan beberapa buku tentang Desentralisasi dan Otonomi Daerah, Perencanaan Pembangunan Daerah, Monitoring dan Evaluasi Pembangunan, dll.

Dadang Solihin adalah peserta terbaik Diklat Kepemimpinan Tingkat II Angkatan XXIX tahun 2010 LAN-RI Jakarta dan peserta terbaik Program Pendidikan Reguler Angkatan (PPRA) XLIX tahun 2013 Lembaga Ketahanan Nasional (Lemhannas) RI yang dinyatakan lulus Dengan Pujian serta dianugerahi Penghargaan Wibawa Seroja Nugraha.

Karya-karyanya tersebar di berbagai media terutama di media on-line. Silahkan email dadangsol@gmail.com HP 08129322202 web: <http://dadang-solihin.blogspot.com>

Materi

- Apa Itu ASN ?
- Proses Transformasi Pelaksanaan UU ASN
- Jabatan ASN
- Pejabat yang Berwenang
- Pengembangan Karier dan Kompetensi
- Jabatan Pimpinan Tinggi
- Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)
- Ketentuan Transisi



Aparatur Sipil Negara

INDRAMAYU REMA, 4

DJARUM SUPER
MILD

MEROKOK DAPAT MENYEBABKAN KANKER, SERANGAN JANTUNG, IMPOTENSI DAN GANGGUAN KEHAMILAN DAN JANIN.

LINGKAPILAH BANGUNAN ANDA DENGAN IMB

INTAN
UNTUK JAWA BARAT
MULIA

IBRAHIM - TATANG

PILIH INTAN
24 FEBRUARI 2013

INTAN
UNTUK JAWA BARAT
MULIA

IBRAHIM - TATANG

PILIH INTAN
24 FEBRUARI 2013

Apa Itu ASN ?

ASN
Aparatur Sipil
Negara



PNS
Pegawai Negeri
Sipil



PPPK
Pegawai
Pemerintah dengan
Perjanjian Kerja

- ASN adalah PNS dan PPPK
- yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian
- dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan
- atau disertai tugas negara lainnya
- dan digaji berdasarkan peraturan UU.

- PNS adalah WNI yang memenuhi syarat tertentu,
- diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian
- untuk menduduki jabatan pemerintahan.

- PPPK adalah WNI yang memenuhi syarat tertentu,
- yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu
- dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pasal 1 UU 5/2014 ttg ASN

Asas ASN



1. Kepastian Hukum



2. Profesionalitas



3. Proporsionalitas



4. Keterpaduan



5. Delegasi



6. Netralitas



7. Akuntabilitas



8. Efektif dan Efisien



9. Keterbukaan



10. Non-diskriminatif



11. Persatuan dan Kesatuan



12. Keadilan dan Kesetaraan



13. Kesejahteraan

Proses Transformasi Pelaksanaan UU ASN



“Scarcity Mentality”
 (“mentalitas kekurangan”)

1. Loyalitas pada atasan;
2. Pola karir “urut kacang”/“senioritas”;
3. Kualitas pelayanan tidak terukur;
4. **Kinerja = penyerapan anggaran;**



“Abundance Mentality”
 (“mentalitas berkelimpahan”)

1. Loyal pada pencapaian visi dan pelaksanaan misi;
2. Pola karir “terbuka” lintas K/L/D;
3. Layanan dengan Standar Pelayanan Minimum (SPM);
4. **Kinerja = Transparan, Akuntabel, Profesional (TAP)**

Tujuan UU ASN

Menciptakan Birokrasi Bersih, Kompeten dan Melayani

- **Bersih** dari KKN dan politisasi

- **Kompeten** terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban

- **Melayani** masyarakat dan dunia usaha/ investasi.

Pegawai ASN

PNS

Pegawai Negeri Sipil



PPPK

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja

1. Berstatus pegawai tetap
2. Memiliki NIP secara nasional;
3. Sebagai pembuat kebijakan;
4. Dapat menduduki jabatan pimpinan tinggi pemerintahan;

1. Diangkat dengan Perjanjian Kerja;
2. Dapat diberikan No Induk Pegawai Perjanjian Kerja;
3. Melaksanakan Tugas Pemerintahan;
4. Menduduki Jabatan Fungsional.

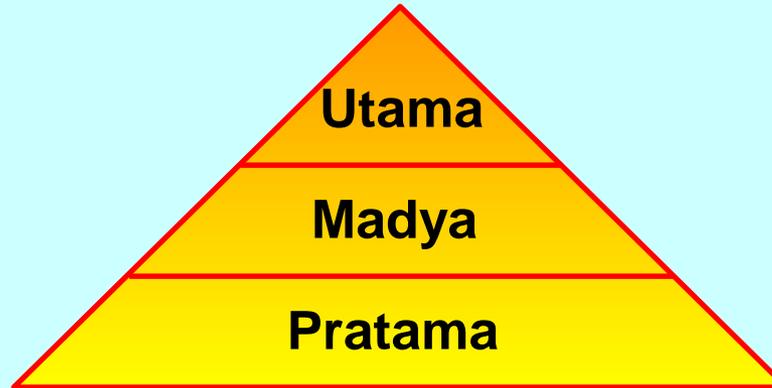
Pangkat dan Jabatan

- PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu.
- Setiap jabatan dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja.
- PNS dapat berpindah antar dan antara JPT, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.
- PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi TNI dan Polri yang pangkat/jabatannya disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi TNI dan Polri.



Jabatan ASN

Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)



Jabatan Administrasi



Jabatan Fungsional

Keahlian

- Utama
- Madya
- Muda
- Pertama

Keterampilan

- Penyelia
- Mahir
- Terampil
- Pemula

Penyetaraan



Pejabat yang Berwenang (PyB)

- Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di Kementerian, **Sekjen/ Sekretariat LN, Sekretariat LNS, Sekda** Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- Tugas Pejabat yang Berwenang:
 - Menjalankan fungsi Manajemen ASN di Instansi Pemerintah berdasarkan **Sistem Merit** dan berkonsultasi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.
 - Memberikan **rekomendasi** usulan kepada **Pejabat Pembina Kepegawaian** di instansi masing-masing.
 - Mengusulkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian **Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional** kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.

Asumsi Dasar Pelaksanaan UU ASN

- Mewujudkan PNS dan PPPK sebagai :
 1. Jalur karir profesional yang mendorong perwujudan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan;
 2. Pelaksana penyediaan layanan publik yang berkualitas prima, dengan efisien dan secara konsisten;



Elemen Dasar Kelembagaan Pelaksanaan UU ASN

Tujuan

- Mewujudkan Penyelenggaraan Kebijakan dan Manajemen ASN Sejalan dengan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik

Strategi

- Pelaksanaan proses manajemen PNS dan PPPK secara terintegrasi dengan “arahan strategis kelembagaan” (mandat, visi, misi, nilai-nilai);
- Memposisikan PNS dan PPPK sebagai jalur karir profesional, dengan keseimbangan optimum dalam pelaksanaan manajemen kinerja – manajemen karir – manajemen reward

Rasional

- Penataan tatakelola dan tatalaksana (kebijakan strategis, teknis) bagi pelaksanaan manajemen PNS dan PPPK;
- Pengembangan kapasitas dinamik SDM pelaku pelaksanaan kebijakan UU ASN dan turunannya;
- Membangun kesadaran dan akseptansi PNS untuk menerima dan siap melakukan perubahan (paradigma);

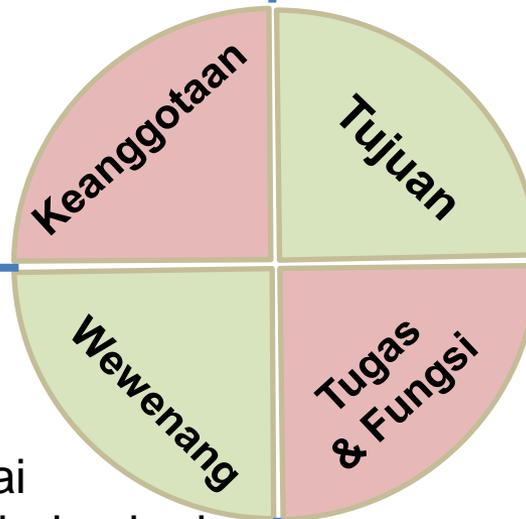
Komisi Aparatur Sipil Negara

Unsur pemerintah dan/atau non-pemerintah, yang terdiri:

- 1 orang Ketua merangkap anggota.
- 1 orang Wakil Ketua merangkap anggota
- 5 orang anggota

Mewujudkan:

- Sistem Merit
- ASN yg profesional
- Pemerintahan yg efektif, efisien, terbuka, & bebas KKN;
- ASN yg netral;
- Profesi ASN yg dihormati;
- ASN dinamis & berbudaya.



- Mengawasi proses pengisian JPT;
- Penerapan asas, nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku (mengawasi dan mengevaluasi serta meminta informasi, memeriksa dan klarifikasi laporan pelanggaran)

Tugas: menjaga netralitas; melakukan pengawasan atas pembinaan profesi; dan melaporkan hasilnya kepada Presiden

Fungsi: mengawasi norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit

Manajemen PNS

1. Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan;
2. Pengadaan;
3. Pangkat dan Jabatan;
4. Pengembangan Karier;
5. Pola Karier;
6. Promosi;
7. Mutasi;
8. Penilaian Kinerja
9. Penggajian dan Tunjangan;
10. Penghargaan;
11. Disiplin;
12. Pemberhentian;
13. Pensiun dan Tabungan Hari Tua;
14. Perlindungan.



Penetapan Kebutuhan dan Pengendalian Jumlah Pegawai ASN

1. Dasar penetapan kebutuhan Pegawai ASN:
 - a. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan berdasarkan metode analisis jabatan dan analisis beban kerja.
 - b. Perencanaan kebutuhan SDM Aparatur 5 (lima) tahun dengan rincian per tahun berdasarkan prioritas kebutuhan
2. Formasi ditetapkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara secara nasional.



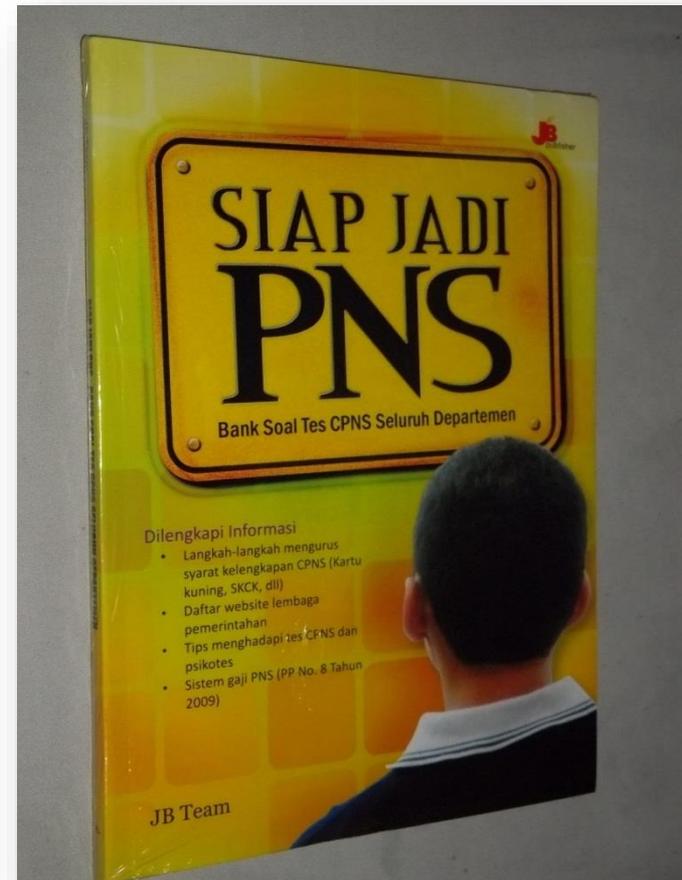
Pengadaan PNS

1. Dasar Pengadaan:

- a. Pengisian Kebutuhan Jabatan yang Lowong
- b. Sesuai Kebutuhan Pegawai yang Ditetapkan Menteri

2. Tahapan :

- a. Perencanaan
- b. Pengumuman Lowongan
- c. Pelamaran
- d. Seleksi (Administrasi, Kompetensi Dasar, dan Kompetensi Bidang)
- e. Pengumuman Hasil Seleksi
- f. Masa Percobaan
- g. Pengangkatan Menjadi PNS



Pengembangan Karier



- Dilakukan berdasarkan:
 1. Kualifikasi;
 2. Kompetensi (teknis, manajerial, sosial kultural);
 3. Penilaian kinerja, dan
 4. Kebutuhan Instansi Pemerintah.
- Dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.

Pengembangan Kompetensi

- Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi antara lain melalui: pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- Harus dievaluasi oleh PyB dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.
- Wajib disusun dalam rencana pengembangan kompetensi tahunan dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi.



PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat/daerah yang dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.

Promosi PNS

- Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara:
 - Kompetensi;
 - Kualifikasi;
 - 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.”
- Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh PPK setelah mendapat pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS pada Instansi yang dibentuk oleh PyB.

Mutasi PNS

- Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam satu Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, satu Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan NKRI di luar negeri.
- Dilakukan oleh PPK dalam wilayah kewenangannya.
- Perpindahan PNS antarkabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN.
- Mutasi PNS antar provinsi ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN.
- Mutasi PNS daerah ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh Pejabat yang Berwenang setelah mendapatkan pertimbangan teknis dari Kepala BKN.
- Mutasi PNS antar Instansi Pusat ditetapkan oleh Kepala BKN.

- **Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan “konflik kepentingan”.**
- **Pembiayaan sebagai dampak mutasi dibebankan pada APBN dan APBD.**

Penilaian Kinerja PNS

Berdasarkan

- Perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi

Memperhatikan

- Target, Sasaran, Hasil, dan Manfaat yang dicapai, serta Perilaku PNS.

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

Metode

- Objektif, Terukur, Akuntabel, Partisipatif, dan Transparan.
- Berada di bawah kewenangan PyB, didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS, dan dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada Tim Penilai Kinerja PNS.

Penggajian dan Tunjangan PNS

- Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS.
- Dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, & resiko pekerjaan.
- Pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.
- PNS di pusat dibebankan pada APBN, PNS di daerah dibebankan APBD.
- Selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas yang meliputi:
 - tunjangan kinerja dan (dibayar sesuai pencapaian kinerja)
 - tunjangan kemahalan (dibayar sesuai tingkat kemahalan: indeks harga di daerah)
- Tunjangan PNS dibebankan pada APBN dan APBD



Penghargaan PNS

- PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- Penghargaan sebagaimana dimaksud dapat berupa pemberian:
 - tanda kehormatan;
 - kenaikan pangkat istimewa;
 - kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
 - kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.



Pemberhentian PNS

Diberhentikan dengan hormat karena:

- Meninggal dunia;
- Atas permintaan sendiri;
- Mencapai batas usia pensiun;
- Perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
- Tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

Dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena:

- Dihukum penjara/kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara singkat dua tahun dengan tidak berencana.

Diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:

- Melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

Pemberhentian Tidak Dengan Hormat

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



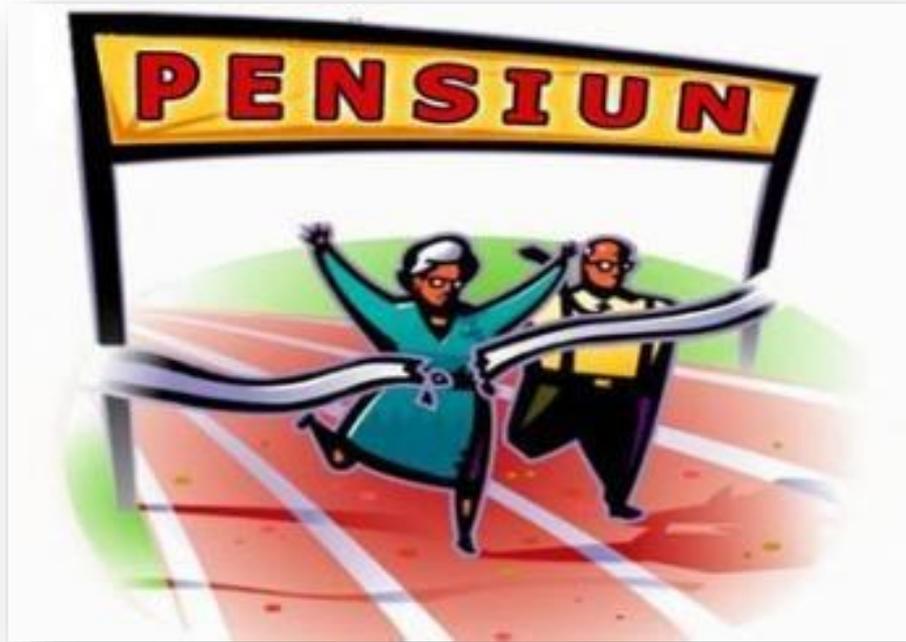
Pemberhentian Sementara PNS

- **PNS diberhentikan sementara, apabila:**
 - Diangkat menjadi pejabat negara;
 - Diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau
 - Ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.



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

Batas Usia Pensiun



- **Batas usia pensiun PNS yaitu:**
 - 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;
 - 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi; dan
 - Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

Jaminan Pensiun & Jaminan Hari Tua

- Hak bagi PNS yang berhenti bekerja.
- PNS diberikan jaminan pensiun apabila:
 - meninggal dunia;
 - atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu;
 - mencapai batas usia pensiun;
 - perampangan organisasi /kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau
 - tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.
- Jaminan pensiun dan jaminan hari tua mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.
- Sumber pembiayaan berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.

Perlindungan

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

- Jaminan Kesehatan;
- Jaminan Kecelakaan Kerja;
- Jaminan Kematian; dan
- Bantuan Hukum.

Mencakup jaminan sosial yg diberikan dalam Program Jaminan Sosial Nasional

Berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.





Jabatan Pimpinan Tinggi



Pengisian JPT

- **Sifat Dasar pengisian:** Dilakukan secara kompetitif dan terbuka dikalangan PNS
- **Seleksi:** dilakukan oleh Panitia Seleksi Instansi yang dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN;
- **Proses Pengisian jabatan:**
 - Pimpinan Tinggi Utama dan Madya dilakukan pada tingkat nasional,
 - Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan pada tingkat nasional, propinsi, atau antar instansi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.

Pengisian JPT dari Non-PNS

- JPT utama dan madya tertentu dapat berasal dari non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta ditetapkan dalam KEPRES.
- JPT dapat diisi oleh prajurit TNI dan anggota Polri setelah mengundurkan diri dari dinas aktif apabila dibutuhkan dan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan melalui proses secara terbuka dan kompetitif.
- JPT di lingkungan Instansi Pemerintah tertentu dapat diisi oleh prajurit TNI dan anggota Polri sesuai dengan kompetensi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pola Karir JPT

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

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK)

Manajemen PPPK

- Manajemen PPPK meliputi:
 1. Penetapan Kebutuhan;
 2. Pengadaan;
 3. Penilaian Kinerja;
 4. Gaji dan Tunjangan;
 5. Pengembangan Kompetensi;
 6. Pemberian Penghargaan;
 7. Disiplin;
 8. Pemutusan Hubungan Perjanjian Kerja;
 9. Perlindungan.

Penetapan Kebutuhan

- Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- **Jenis jabatan** yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.
- **Penyusunan kebutuhan** jumlah PPPK dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK sebagaimana dimaksud ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pengadaan PPPK

- Pengadaan PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi.
 - Pengadaan calon PPPK dilakukan melalui tahapan:
 - perencanaan,
 - pengumuman lowongan,
 - pelamaran,
 - seleksi,
 - pengumuman hasil seleksi, dan
 - pengangkatan menjadi PPPK.
 - Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.
 - Pengangkatan calon PPPK ditetapkan oleh PPK untuk masa perjanjian kerja minimal 1 tahun & dapat diperpanjang sesuai kebutuhan & penilaian kinerja.
- **PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.**
 - **PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.**

Penilaian Kinerja PPPK

Tujuan

- Untuk menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja.

Metode

- Berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.
- dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- berada di bawah kewenangan Instansi Pemerintah masing-masing, didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.
- dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.
- Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada Tim Penilai Kinerja PPPK.

Hasilnya untuk

- dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.
- PPPK yang dinilai oleh atasan dan Tim Penilai Kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.

Gaji dan Tunjangan PPPK



- Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK.
- Gaji sebagaimana dimaksud diberikan berdasarkan beban kerja, tanggungjawab jabatan, dan resiko pekerjaan.
- Gaji dibebankan pada APBN untuk PPPK di Instansi Pusat dan APBD untuk PPPK di Instansi Daerah.
- Selain gaji, PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pengembangan Kompetensi PPPK

- PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi.
- Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah.
- Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud harus dievaluasi oleh dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.



Penghargaan PPPK

- PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.
- Penghargaan sebagaimana dimaksud dapat berupa pemberian:
 - tanda kehormatan;
 - kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau
 - kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan.
- 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.

Disiplin PPPK



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

Pemutusan Hubungan Kerja PPPK

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

Pemutusan Hubungan Kerja PPPK

- **Dilakukan Tidak dengan Hormat:**
 - melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUDNRI 1945;
 - 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;
 - menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
 - 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.

Perlindungan PPPK

- **Sifat Dasar Pengisian:** Dilakukan secara kompetitif dan terbuka dikalangan PNS
- **Seleksi:** dilakukan oleh Panitia Seleksi Instansi yang dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berkoordinasi dengan KASN;
- **Proses Pengisian jabatan:**
 - Pimpinan Tinggi Utama dan Madya dilakukan pada tingkat nasional,
 - Pimpinan Tinggi Pratama dilakukan pada tingkat nasional, propinsi, atau antar instansi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.

Ketentuan Transisi

- Peraturan pelaksanaan Undang-Undang ini harus sudah ditetapkan paling lambat 2 (dua) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.
- 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.
- Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah disebut sebagai Pegawai ASN.

PP turunan UU 5/2014 tentang ASN

Peraturan Pemerintah tentang:

1. Jabatan Administrasi (Pasal 17)
2. Jabatan Fungsional (Pasal 18)
3. Jabatan Pimpinan Tinggi (Pasal 19 ayat 4)
4. Jabatan ASN Tertentu yang Berasal dari Prajurit TNI dan Anggota POLRI (Pasal 20)
5. Hak PNS, Hak PPPK, dan Kewajiban Pegawai ASN (Pasal 24)
6. KASN (Pasal 42)
7. Penyusunan Kebutuhan CPNS (Pasal 57)
8. Pengadaan CPNS (Pasal 67)
9. Pangkat dan Jabatan PNS (Pasal 68)
10. Pengembangan Karier, Pengembangan Kompetensi, Pola Karier, Promosi, dan Mutasi (Pasal 74)
11. Penilaian Kinerja (Pasal 78)
12. Gaji, Tunjangan Kinerja, Tunjangan Kemahalan, dan Fasilitas (Pasal 79 dan 80)
13. Disiplin PNS (Pasal 86)
14. Pemberhentian, Pemberhentian Sementara, dan Pengaktifan Kembali PNS (Pasal 87 dan 88)
15. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua PNS (Pasal 91)
16. Perlindungan PNS (Pasal 92)
17. Manajemen PPPK (Pasal 107)
18. Pengangkatan, Pemberhentian, Pengaktifan Kembali, dan Hak Kepegawaian PNS yang Diangkat Menjadi Pejabat Negara dan Pimpinan atau Anggota Lembaga Non Struktural (Pasal 125)
19. Korps Profesi Pegawai ASN (Pasal 126)
20. Badan Pertimbangan ASN (Pasal 129)



Terima Kasih