



IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PNS



**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI**

@ 2017

POKOK BAHASAN

1 PENGANTAR

2 MANAJEMEN ASN DALAM KONTEKS UU
ASN

3 PP No. 11 TAHUN 2017 TENTANG
MANAJEMEN PNS

4 PENAJAMAN MATERI

5 PENUTUP

1

PENGANTAR

Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar ke-4 di dunia

POPULASI: 237 JUTA PENDUDUK
(Sensus 2013)

Jumlah PNS:
4,36 Juta (BKN-2013)

No	NEGARA	RASIO (%)
1	MYNMAR	0,7
2	CAMBODIA	1,2
3	LAOS	1,8
4	THAILAND	1,9
5	INDONESIA	1,9
6	VIETNAM	2,1
7	SINGAPORE	2,5
8	PHILIPINES	2,9
9	MALAYSIA	3,7
10	BRUNAI DARUSSALAM	11,4



PNS Facts and Figures, Des 2016

3.08%
PNS terhadap
Angkatan Kerja
(118.19 juta)

4.498.643
Jumlah PNS per
Desember 2016

PNS Pusat : 20.94%
PNS Daerah : 79.06%

-0.44%
Rata-rata
pertumbuhan per
tahun 2010-2015

45 tahun
Rata-rata

BUP 2016-2020
752.271 PNS

47 tahun
Median

51 tahun
Modus

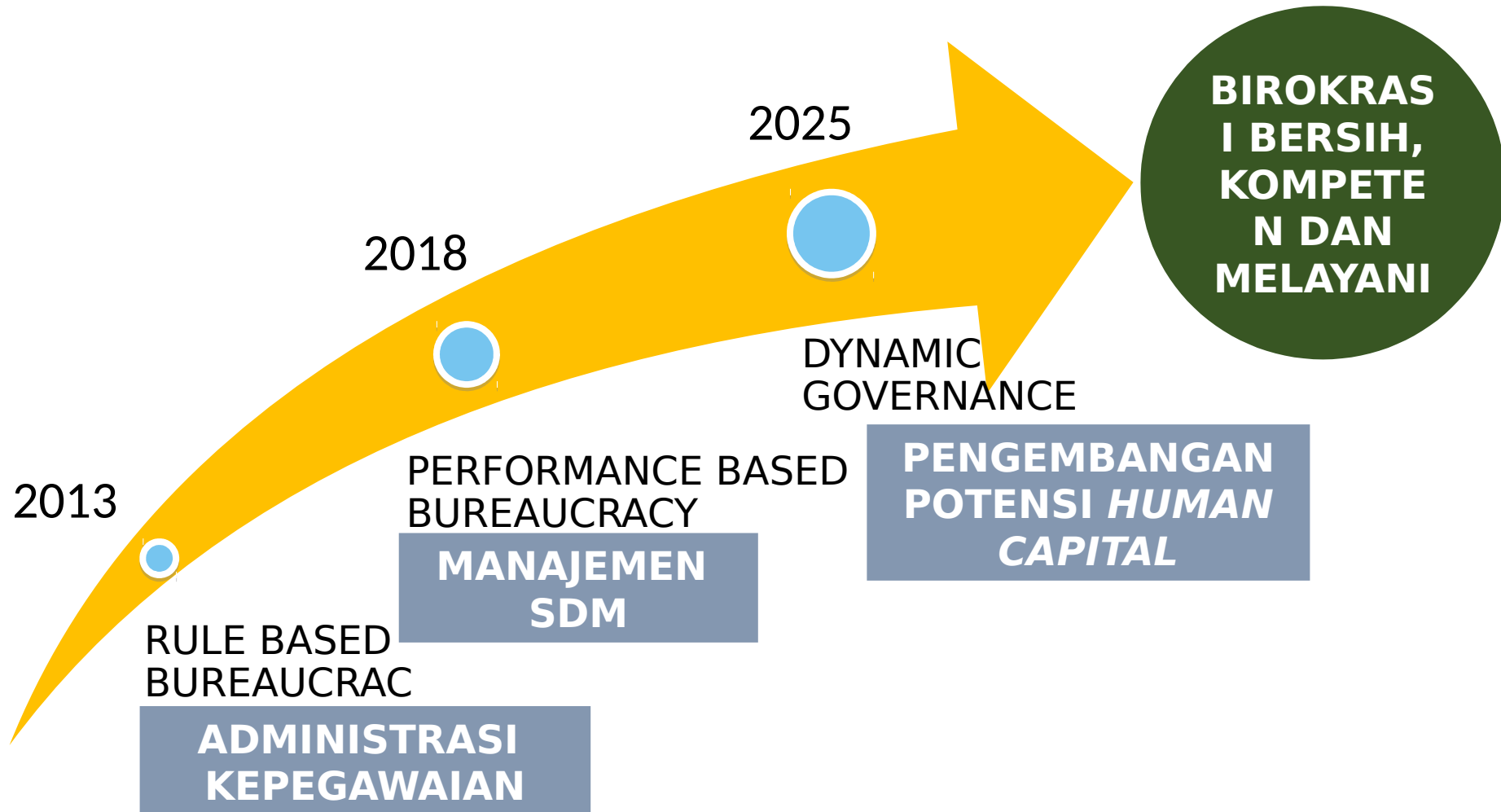
Tingkat Pendidikan
PNS

Rendah : 28.32%
Menengah : 20.09%
Tinggi : 51.59%

13.71%
PNS diatas 55 Tahun

10.6% Struktural
51.13% JFT
38.27% JFU

TRANSFORMASI BIROKRASI & PENGELOLAAN SDM APARATUR



2

MANAJEMEN ASN DALAM KONTEKS UU ASN

PENGATURAN MANAJEMEN PNS

UU No. 8
Tahun 1974



UU No. 43
Tahun 1999



UU No. 5
Tahun 2014

POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN
(PNS)

APARATUR SIPIL
NEGARA
(PNS + PPPK)

- ✓ 19 Desember 2013
Ditandatangani DPR
- ✓ 15 Januari 2014
Diundangkan dalam
Lembaran Negara

TINDAK LANJUT UU Nomor 5 Tahun 2014

PERATURAN PELAKSANAAN YANG SUDAH TERBIT



JENIS, STATUS & FUNGSI PEGAWAI ASN

JENIS

STATUS

PNS

*Pasal 1
angka 3 &
Pasal 7*

1. Berstatus pegawai tetap
2. Memiliki NIP secara nasional;
3. Sebagai pembuat kebijakan.

PPPK

*Pasal 1
angka 4 &
Pasal 7*

1. Diangkat Dgn Perjanjian Kerja;
2. Dapat diberikan No Induk Pegawai Perjanjian Kerja;
3. Melaksanakan Tugas Pemerintahan;.

FUNGSI:

1. Pelaksana kebijakan publik;
2. Pelayan publik; dan
3. Perekat dan pemersatu bangsa



Membangun Sistem Merit ASN

Menyesuaikan arah pembangunan nasional

Mengapresiasi secara layak

- Sistem pensiun & JHT menjadi iuran pasti
- Sistem kompensasi

Menuju ASN yang dinamis

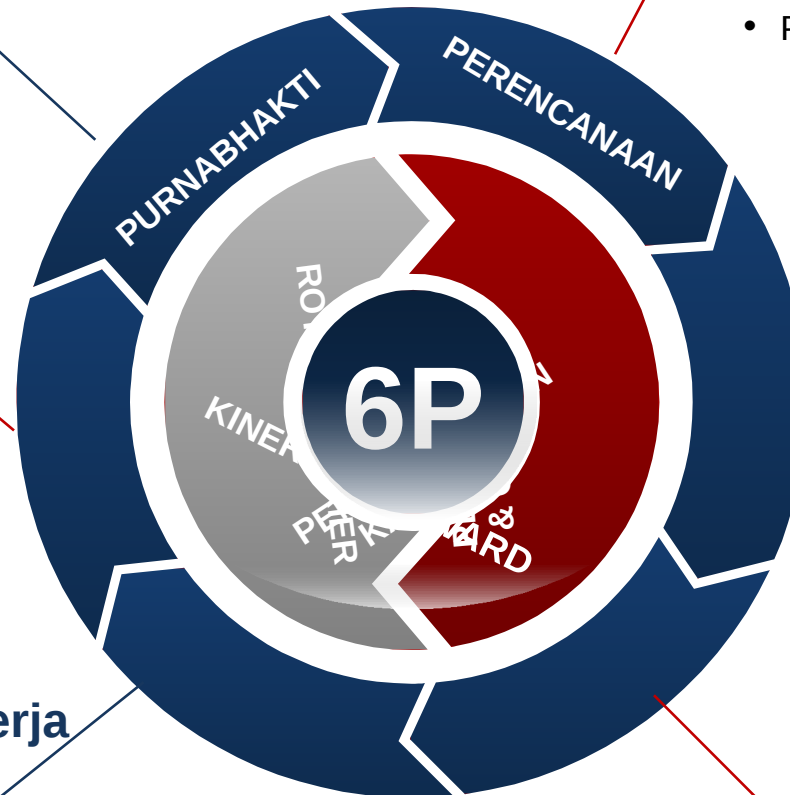
- *Talent Mapping, Succession & Career Planning*
- Rotasi nasional (perekat NKRI)

- **Standar Kompetensi Jabatan** dan Rencana Pengembangan Karier

- Mutasi 2-5 Thn

Meningkatkan kinerja berkelanjutan

- Tim Penilai Kinerja
- *Kelas Jabatan: beban, tanggung jawab & resiko pekerjaan*
- **Pangkat melekat pada jabatan**
- Remunerasi ditentukan pd kinerja bukan pd jabatan semata



- Anjab & ABK thd Renstra K/L/D
- Geografis, Jml Penduduk, Belanja Pegawai
- Penggunaan sistem elektronik

Mendapatkan talenta terbaik

- **Rekrutmen berbasis jabatan**
- ADM, TKD & TKB
- Masa Percobaan (CPNS 1x), Orientasi & engagement utk setiap penugasan
- Open rekrutmen unt JPT

Mengurangi kesenjangan kompetensi

- **Training Need Analysis (TNA)**
- Diklat, Coaching & Mentoring berbasis: 20JP/Thn
- **Sekolah kader**
- Diklat NKRI

KEBIJAKAN & PROSES

SISTEM & INFRASTRUKTUR

BUDAYA KERJA & KEPEMIMPINAN

MANAJEMEN ASN

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;
dan
14. perlindungan.

Manajemen PPPK:

1. penetapan kebutuhan;
2. pengadaan;
3. penilaian kinerja;
4. penggajian dan tunjangan;
5. pengembangan kompetensi;
6. pemberian penghargaan;
7. disiplin;
8. pemutusan hubungan
perjanjian kerja; dan
9. perlindungan.

A. MANAJEMEN PNS

1	REKRUITMEN	<i>BASED ON KEBUTUHAN (ANJAB & ABK) untuk JANGKA WAKTU 5 THN</i>
2	PENGEMBANGAN PEGAWAI	<i>SEBAGAI HAK PEGAWAI ASN, BENTUK PENGEMBANGAN KOMPETENSI, PERTUKARAN PNS-SWASTA</i>
3	PROMOSI	<i>BASIS KARIR TERBUKA (KOMPETISI)</i>
4	KESEJAHTERAAN	<i>BERDASARKAN BEBAN KERJA, TANGGUNG JAWAB, RESIKO PEKERJAAN & KINERJA</i>
5	MANAJEMEN KINERJA	<i>POSITION & PERFORMANCE BASED SALARY/ PROMOTION, SANKSI ATAS TDK TERCAPAINYA KINERJA</i>
6	DISIPLIN & ETIKA	<i>RINCIAN KODE ETIK PROFESI DAN SANKSI</i>
7	PENSIUN	<i>SEMANGAT FULLY FUNDED</i>

B. MANAJEMEN PPPK

Pengadaan

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

Penilaian Kinerja

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

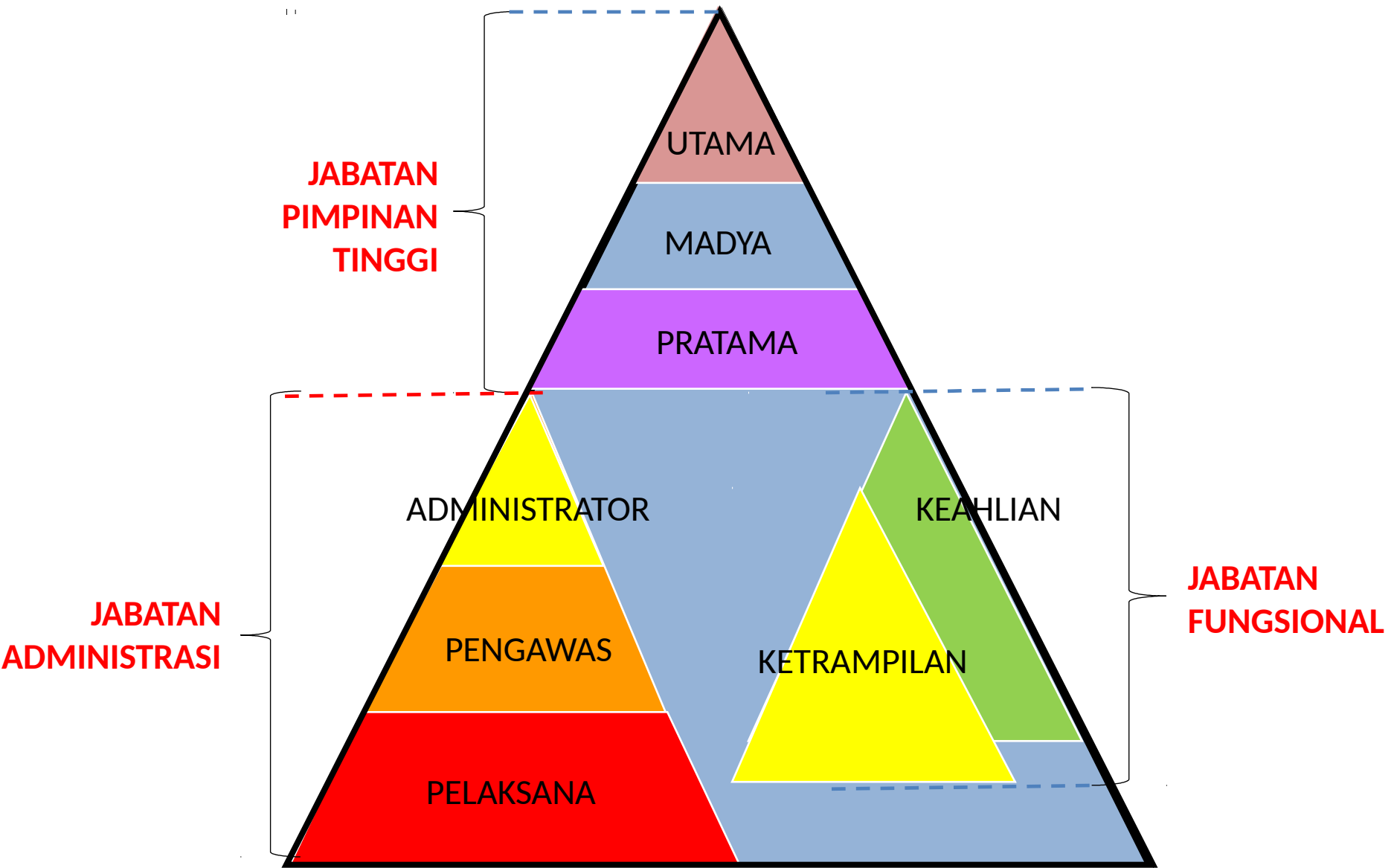
Disiplin

PPPK wajib mematuhi disiplin dan akan dijatuhi hukuman disiplin jika melanggarnya

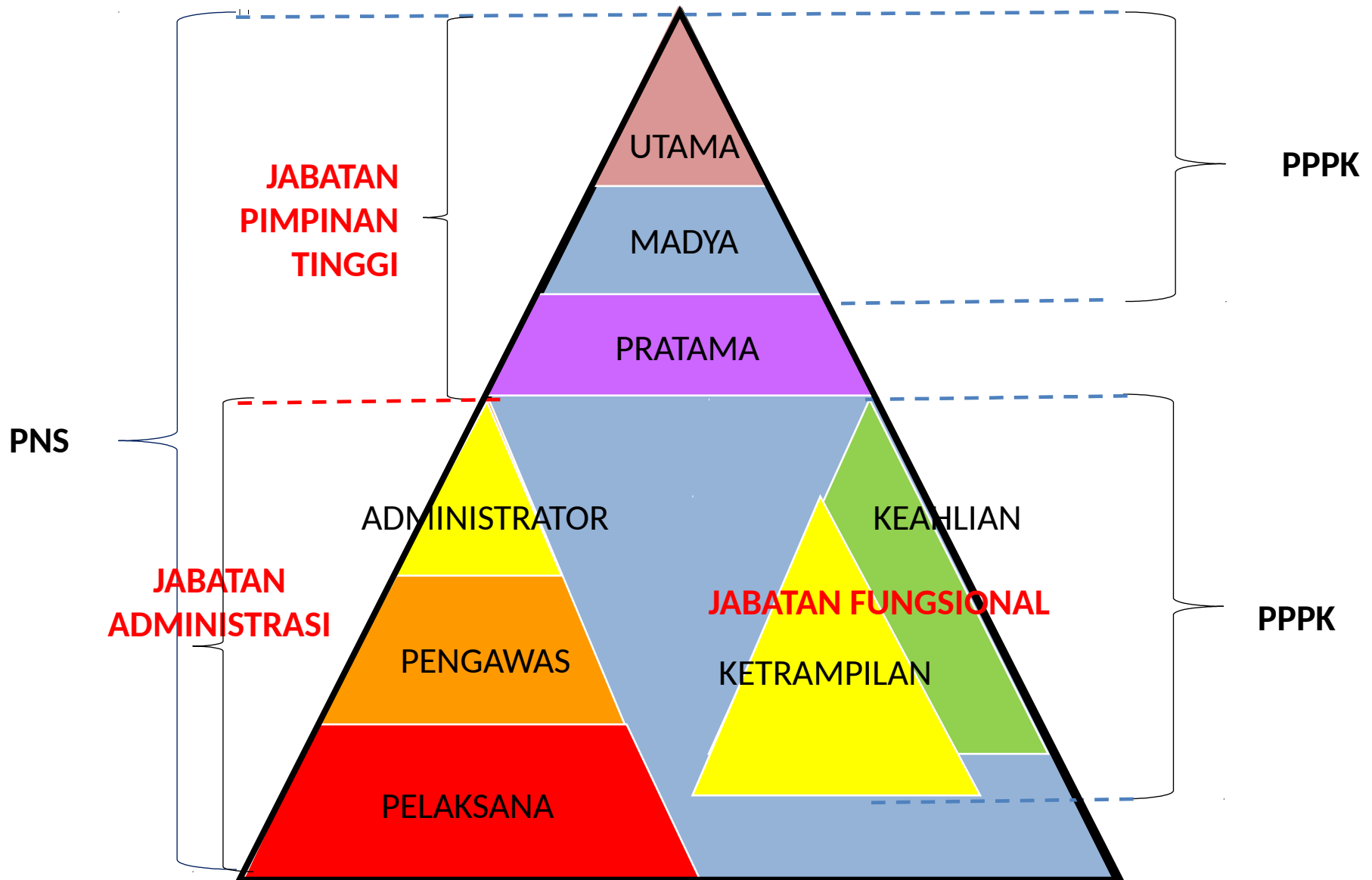
Hak

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

JABATAN ASN



PEGAWAI DAN JABATAN ASN



PENGEMBANGAN KARIER, PENGEMBANGAN KOMPETENSI, POLA KARIER, PROMOSI DAN MUTASI

- Dilakukan dengan menerapkan prinsip sistem merit untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan profesionalitas PNS.
- Setiap instansi wajib memiliki Sistem Informasi Manajemen Karier yg merupakan bagian terintegrasi dari Sistem Informasi ASN

PENGEMBANGAN KARIER

- kejelasan dan kepastian karier kepada PNS
- berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah
- Dilakukan melalui mutasi dan/atau promosi

PENGEMBANGAN KOMPETENSI

- PPK wajib menetapkan kebutuhan, menyusun rencana, melaksanakan, dan pemantauan serta evaluasi
- Diklat, seminar, kursus, penataran, sekolah/pelatihan kader dan magang
- Prinsip Dasar: PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama didasarkan pada penilaian kinerja dan penilaian kompetensi

SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KARIER

- Instansi pemerintah wajib memiliki
- Berisi rencana dan pelaksanaan manajemen karier
- Merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN

PENGEMBANGAN KARIER

MANAJEMEN KARIER PNS

- Standar Kompetensi Jabatan
- Profil PNS
- PENGEMBANGAN KARIER
- Diselenggarakan tingkat instansi dan nasional
- PPK wajib menetapkan rencana, melaksanakan, dan pemantauan

POLA KARIER

- Merupakan pola dasar urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS dalam dan antar posisi di setiap jenis jabatan secara berkesinambungan
- **Pola karier nasional dan instansi.**
- Berbentuk horizontal, vertikal dan diagonal
- **Prinsip Dasar: untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan penyelenggaraan tugas-nya**

MUTASI dan PROMOSI

- Mutasi : menyusun rencana dan dilakukan paling singkat 2 tahun dan paling lama 5 tahun
- Atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier
- Promosi merupakan bentuk pola karier yang vertikal atau diagonal
- PPK menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui Sistem Informasi ASN

Rencana Suksesi dan Penugasan Khusus

- **Kelompok rencana suksesi adalah kelompok PNS yang memiliki kompetensi sesuai jabatan; telah melaksanakan kewajiban pengembangan kompetensi; memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 tahun terakhir**
- **Penugasan khusus merupakan penugasan PNS untuk melaksanakan jabatan secara khusus di luar instansi pemerintah**

KOMPETENSI JABATAN FUNGSIONAL

kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis;

kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan

kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.



**1. Pendidikan
dan Latihan**

2. Seminar

3. Kursus

4. Penataran

**5. Praktik Kerja
Di Instansi Pusat
dan Daerah
selama 1 tahun**

**6. Pertukaran
PNS dan
Swasta**

**INSTANSI PEMERINTAH WAJIB MENYUSUN
RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI &
TERTUANG DALAM RENCANA KERJA
ANGGARAN TAHUNAN INSTANSI**

PENGEMBANGAN KARIER PEGAWAI DALAM PNS



BERDASARKAN

1. Kualifikasi
2. Kompetensi
3. Penilaian kinerja, dan;
4. Kebutuhan Instansi Pemerintah

MEMPERTIMBANGKAN

1. Integritas dan;
2. Moralitas



1. Pendidikan dan Latihan

2. Seminar

3. Kursus

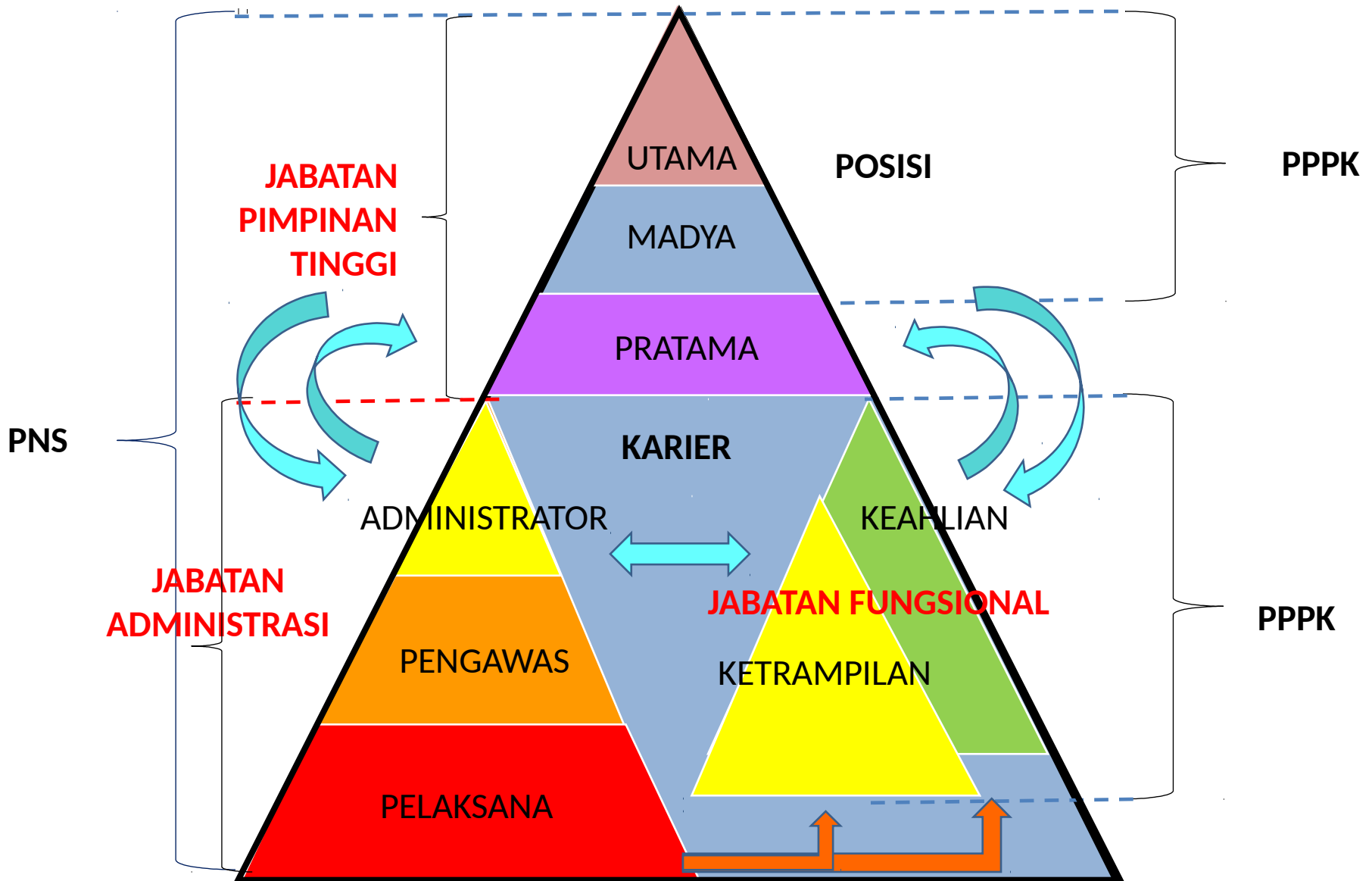
4. Penataran

5. Praktik Kerja Di Instansi Pusat dan Daerah selama 1 tahun

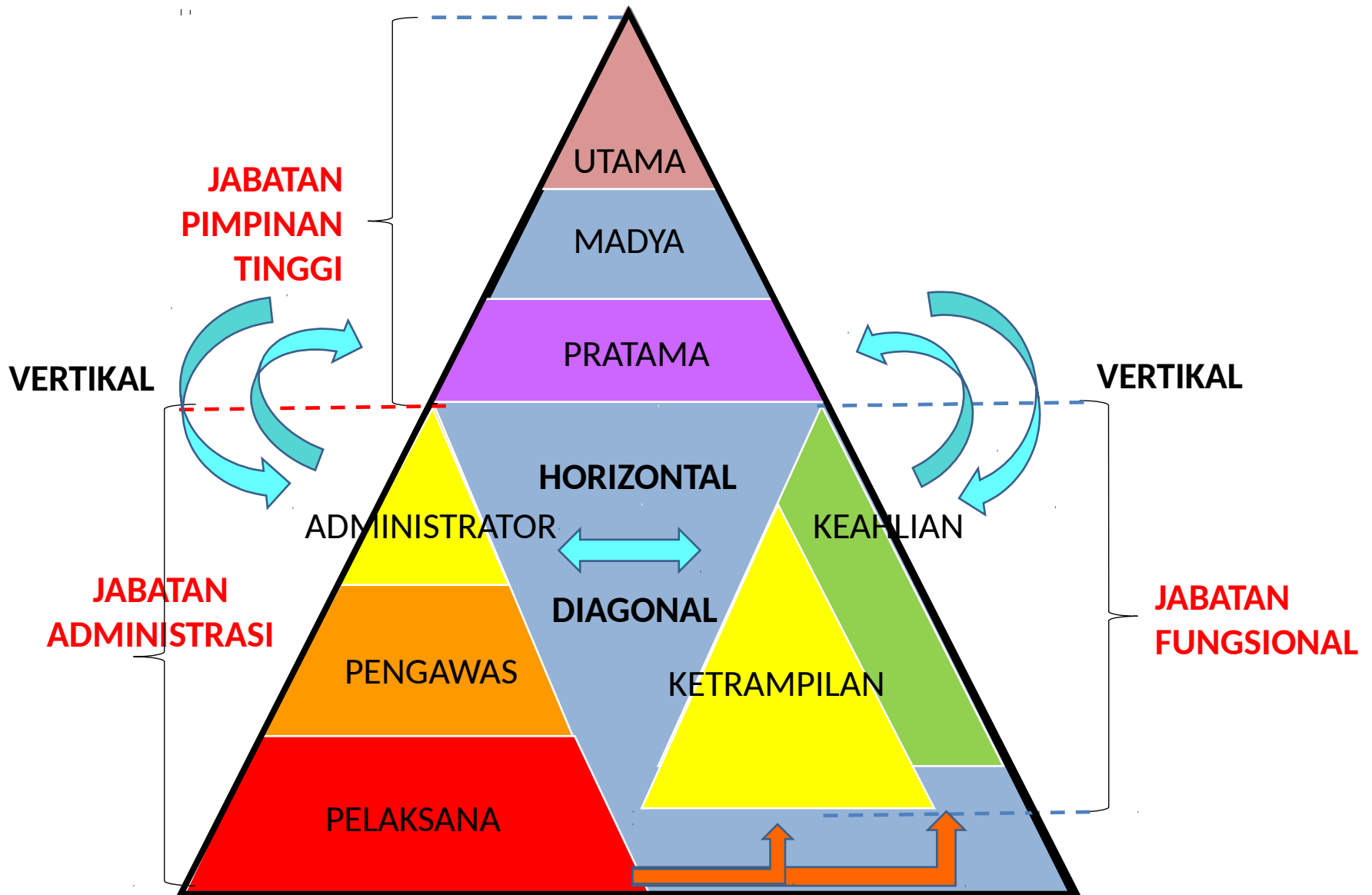
6. Pertukaran PNS dan Swasta

INSTANSI PEMERINTAH WAJIB MENYUSUN RENCANA PENGEMBANGAN KOMPETENSI & TERTUANG DALAM RENCANA KERJA ANGGARAN TAHUNAN INSTANSI

POLA KARIR PEGAWAI ASN



PERPINDAHAN PEGAWAI ASN



PENGANGKATAN DALAM JABATAN FUNGSIONAL



PENGANGKATAN DALAM JABATAN ADMINISTRASI



POLA KARIR

PROMOSI

**PERPINDAHAN DARI
JABATAN LAIN**

**PENGANGKATAN
PERTAMA**

PENGANGKATAN DALAM JABATAN PIMPINAN TINGGI



**SELEKSI
TERBUK
A**

3

PP NOMOR 11 TAHUN 2017 TENTANG MANAJEMEN PNS

SISTEMATIKA PP MANAJEMEN PNS

BAB I	KETENTUAN UMUM
BAB II	PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN
BAB III	PENGADAAN
BAB IV	PANGKAT DAN JABATAN
BAB V	PENGEMBANGAN KARIER, PENGEMBANGAN KOMPETENSI, POLA KARIER, PROMOSI DAN MUTASI
BAB VI	PENILAIAN KINERJA DAN DISIPLIN
BAB VII	PENGHARGAAN
BAB VIII	PEMBERHENTIAN
BAB IX	PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN
BAB X	JAMINAN PENSUN DAN JAMINAN HARI TUA
BAB XI	PERLINDUNGAN
BAB XII	CUTI
BAB XIII	KETENTUAN LAIN-LAIN
BAB XIV	KETENTUAN PERALIHAN
BAB XV	KETENTUAN PENUTUP



15 BAB
364 PASAL

BATANG TUBUH PP No. 11 TAHUN 2017

BAB I KETENTUAN UMUM

- PENGERTIAN
- **RUANG LINGKUP MANAJEMEN PNS**
- PEJABAT YANG BERWENANG
 - Presiden sebagai pemegang kekuasaan tertinggi
 - Presiden dapat mendelegasikan ke PPK
 - Penambahan PPK yang tidak diatur dalam UU

BAB II

PENYUSUNAN DAN PENETAPAN KEBUTUHAN

- Penyusunan Kebutuhan berdasarkan Analisis Jabatan dan ABK sesuai siklus anggaran
- **Disusun untuk jangka waktu 5 tahun setelah Renstra ditetapkan oleh PPK**
- Mendukung pencapaian indikator keberhasilan sasaran strategis sebagaimana tertuang dalam rencana strategis instansi masing-masing sebagai turunan dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional
- **Petunjuk teknis pelaksanaan diatur lebih lanjut dengan Perka BKN**
- Penetapan kebutuhan PNS secara nasional dan penetapan kebutuhan ada setiap instansi oleh Menteri PANRB setelah memperhatikan pendapat menteri keuangan mendapat persetujuan teknis Kepala BKN

BAB III PENGADAAN

- Pengadaan meliputi tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan dan masa percobaan calon PNS.
- **Pengadaan calon PNS dilakukan secara nasional**
- Panitia Seleksi Nasional Pengadaan Calon PNS yang diketuai Kepala BKN
- **Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan dan mekanisme kerja Panitia Seleksi Nasional Pengadaan calon PNS diatur dengan Peraturan Menteri**
- Petunjuk teknis Pengadaan CPNS diatur lebih lanjut dengan Perka BKN.

BAB IV PANGKAT DAN JABATAN

- Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggungjawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian, yang ditetapkan melalui proses evaluasi jabatan
- **Jabatan PNS: Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrasi (JA), Jabatan Fungsional (JF).**
- Persyaratan dan Pengangkatan Dalam Jabatan
- **Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji**
- Pemberhentian Dari Jabatan
- **Tata Cara Pengangkatan Dalam Jabatan**
- Tata Cara Pemberhentian Dari Jabatan
- **Larangan rangkap jabatan**
- Klasifikasi Jabatan
- **Pengisian Jabatan PNS oleh Prajurit TNI/Anggota Polri**
- Sekolah Kader

BAB V

PENGEMBANGAN KARIER, PENGEMBANGAN KOMPETENSI, POLA KARIER, PROMOSI & MUTASI

- Menggunakan sistem merit
- Pola karier nasional dan pola karier instansi
- Setiap PNS harus dinilai melalui uji kompetensi
- Pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah
- Pengembangan karier dilakukan melalui mutasi dan promosi
- Sistem Informasi ASN yang dikelola oleh Kepala BKN
- Evaluasi Pengembangan Karier
- Pola Karier PNS secara horizontal, vertikal, diagonal
- Mutasi paling cepat 2 tahun, paling lama 5 tahun
- Mutasi PNS antar instansi ditetapkan oleh Kepala BKN
- Promosi secara vertikal atau diagonal.
- Tim Penilai Kinerja Instansi
- Pendidikan dan Pelatihan PNS
- Evaluasi Pengembangan Kompetensi
- Sistem Informasi Manajemen Karier

BAB VI

PENILAIAN KINERJA DAN DISIPLIN

- ☑ 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
- ☑ PNS wajib mematuhi disiplin PNS
- ☑ Pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin
- ☑ Ketentuan lebih lanjut mengenai Penilaian Kinerja dan Disiplin PNS diatur dengan Peraturan Pemerintah. (PP No. 46 Tahun 2011 dan PP No. 53 Tahun 2010)

BAB VII PENGHARGAAN

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

BAB VIII PEMBERHENTIAN

- ☑ **Jenis Pemberhentian dan Tata Cara Pemberhentian**
 - Pemberhentian Atas Permintaan Sendiri
 - Pemberhentian Karena Mencapai Batas Usia Pensiun
 - Pemberhentian Karena Perampingan Organisasi Pemerintah
 - Pemberhentian Karena Tidak Cakap Jasmani dan Rohani
 - Pemberhentian Karena Meninggal Dunia, Tewas, atau Hilang
 - Pemberhentian Karena Melakukan Tindak Pidana/Penyelewengan
 - Pemberhentian Karena Pelanggaran Disiplin
 - Pemberhentian karena menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik
 - Pemberhentian Karena Tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara
 - Pemberhentian Karena Hal-hal Lain
- ☑ **Pemberhentian Sementara dan Pengaktifan kembali**
- ☑ **Kewenangan Pemberhentian, Pemberhentian Sementara dan Pengaktifan Kembali**

BAB IX PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN

- Dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan
- Selain gaji, terdapat tunjangan dan fasilitas
- Diatur dengan PP tersendiri

BAB X

JAMINAN PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA

- PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- Jaminan pensiun dan jaminan hari tua mencakup program jaminan sosial nasional
- Jaminan pensiun dan jaminan hari tua berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuranan PNS yang bersangkutan.
- Diatur dalam PP tersendiri.

BAB XI PERLINDUNGAN

☑ Jenis perlindungan

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

☑ Diatur dalam PP tersendiri.

(PP No. 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai ASN)

BAB XII CUTI

☑ Jenis Cuti :

- **Cuti Tahunan**, minimal bekerja satu tahun, satu tahun mendapat 12 hari kerja
- **Cuti Besar**, masa kerja 5 tahun berturut2, paling lama 3 bulan
- **Cuti Sakit**, melampirkan surat keterangan dokter
- **Cuti Melahirkan**, untuk anak ke 1 sampai ke 3, anak ke 4 dst diberi cuti besar
- **Cuti Karena Alasan Penting**, keluarga sakit keras/meninggal dunia, melaksanakan perkawinan. Paling lama 1 bulan
- **Cuti Bersama**, ditetapkan oleh pemerintah, tidak mengurangi cuti tahunan, yg tidak bisa cuti bersama ditambahkan dengan sisa cuti tahunan terakhir.
- **Cuti Di Luar Tanggungan Negara**, bekerja minimal 5 tahun, diberikan satu tahun dan bisa diperpanjang paling lama 3 tahun.

☑ Ketentuan mengenai cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti karena alasan penting berlaku secara **mutatis mutandis terhadap calon PNS.**

BAB XIII KETENTUAN LAIN-LAIN

- Selama menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural, masa kerja sebagai pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural **tidak diperhitungkan sebagai masa kerja PNS.**
- PNS yang diangkat menjadi pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural **berhak atas penghasilan sebagai pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.**
- PNS yang diangkat menjadi **pejabat negara dan pimpinan atau anggota lembaga nonstruktural tidak dibayarkan penghasilan sebagai PNS.**

BAB XIII KETENTUAN LAIN-LAIN

- PNS yang akan mencapai batas usia pensiun, sebelum diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, **dapat mengambil masa persiapan pensiun dengan dibebaskan dari jabatan ASN untuk paling lama 1 (satu) tahun** dengan mendapat Uang Masa Pesiapan Pensiun setiap bulan sebesar 1 (satu) kali gaji terakhir yang diterima.
- **Ketentuan Masa Pesiapan Pensiun diatur dengan Peraturan Kepala BKN.**

BAB XIV KETENTUAN PERALIHAN

- Kewajiban mengikuti pendidikan dan/atau pelatihan sebagai persyaratan jabatan
- Pangkat dan golongan ruang PNS yang sudah ada tetap berlaku sampai dengan diberlakukannya ketentuan mengenai gaji dan tunjangan berdasarkan Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan
- Penyesuaian BUP jabatan fungsional
- **Inpassing Nasional**
- Pemberhentian sementara dan cuti tetap berlaku

BAB XV KETENTUAN PENUTUP

- Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah ini harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan.
- **Peraturan pelaksanaan** dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai **penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan**, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.
- Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

5

PENAJAMAN MATERI

KISI-KISI MATERI

- ☑ Batas Usia Pensiun (BUP) bagi Dokter Pendidik Klinis dan Peneliti
- ☑ Rangkap Jabatan Fungsional dan Jabatan Administrator
- ☑ Pengelolaan Sistem Karier dan Kepangkatan PNS (Ujian Dinas dan Penyesuaian Ijazah serta Peningkatan Kompetensi Pegawai minimal 20 jpl/tahun)
- ☑ Kebijakan Pemenuhan Tenaga melalui PPPK

BATAS USIA PENSIUN #1

(PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN:

- ☑ Pasal 1 angka 23: **Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS harus diberhentikan dengan hormat dari PNS.**
- ☑ Pasal 239 ayat (1) dan ayat (2):
 1. **PNS yang telah mencapai Batas Usia Pensiun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.**
 2. **Batas Usia Pensiun yaitu:**
 - a. **58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrasi, pejabat fungsional ahli muda, pejabat fungsional ahli pertama, dan pejabat fungsional keterampilan;**
 - b. **60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi dan pejabat fungsional madya; dan**
 - c. **65 (enam puluh lima) tahun bagi PNS yang memangku pejabat fungsional ahli utama.**
- ☑ Pasal 240: **Batas Usia Pensiun bagi PNS yang menduduki JF yang ditentukan dalam Undang-Undang, berlaku ketentuan sesuai dengan Batas Usia Pensiun yang ditetapkan dalam Undang-Undang yang bersangkutan.**

BATAS USIA PENSIUN #2

(PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN PERALIHAN:

☑ **Pasal 354**

PNS yang berusia di atas 60 (enam puluh) tahun dan sedang menduduki JF ahli madya, yang sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku Batas Usia Pensiunnya ditetapkan 65 (enam puluh lima) tahun, Batas Usia Pensiunnya tetap 65 (enam puluh lima) tahun.

☑ **Pasal 355**

PNS yang berusia di atas 58 (lima puluh delapan) tahun dan sedang menduduki JF ahli pertama, JF ahli muda, dan JF penyelia, yang sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku Batas Usia Pensiunnya ditetapkan 60 (enam puluh) tahun, Batas Usia Pensiunnya tetap 60 (enam puluh) tahun.

☑ **Pasal 356**

PNS yang diangkat dalam JF ahli muda, JF ahli pertama, dan JF penyelia setelah berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2014 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

RANGKAP JABATAN

(PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN:

☑ Pasal 53

Pejabat administrasi dilarang rangkap Jabatan dengan JF.

☑ Pasal 98

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi, pejabat fungsional dilarang rangkap Jabatan dengan JA atau JPT, kecuali untuk JA atau JPT yang kompetensi dan bidang tugas Jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas JF.

☑ **Penjelasan:**

1. **Pasal 53: Larangan rangkap Jabatan dimaksudkan untuk optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi.**
2. Pasal 98: Pengecualian yang dimaksud dalam Pasal ini seperti:
 - a. **Jaksa** yang diangkat menjadi kepala kejaksaan tinggi, wakil kepala kejaksaan tinggi, kepala kejaksaan negeri, atau kepala cabang kejaksaan negeri;
 - b. **Perancang peraturan perundang-undangan ahli madya** yang diangkat menjadi Direktur Perancangan Peraturan Perundang-undangan atau Direktur Harmonisasi Peraturan Perundang-undangan pada Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan; atau
 - c. **Diplomat ahli utama** yang diangkat menjadi Direktur Jenderal Amerika dan Eropa.

PENGELOLAAN SISTEM KARIER DAN KEPANGKATAN PNS

(PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN:

- ☑ **Pasal 162:**
Pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, mutasi, dan promosi merupakan manajemen karier PNS yang harus dilakukan dengan menerapkan prinsip Sistem Merit.
- ☑ **Pasal 163**
Penyelenggaraan manajemen karier bertujuan untuk:
 - a. memberikan kejelasan dan kepastian karier kepada PNS;
 - b. menyeimbangkan antara pengembangan karier PNS dan kebutuhan instansi;
 - c. meningkatkan kompetensi dan kinerja PNS; dan
 - d. mendorong peningkatan profesionalitas PNS.
- ☑ **Pasal 164**
Sasaran penyelenggaraan manajemen karier PNS yaitu:
 - a. tersedianya **pola karier nasional dan panduan penyusunan pola karier Instansi Pemerintah;** dan
 - b. **meningkatkan kinerja Instansi Pemerintah.**

PENGELOLAAN SISTEM KARIER DAN KEPANGKATAN PNS (PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN:

Pasal 165

1. **Manajemen karier PNS dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.**
2. **Manajemen diselenggarakan pada tingkat:**
 - a. **instansi;** dan
 - b. **nasional.**
3. **Penyelenggaraan manajemen karier PNS disesuaikan dengan kebutuhan instansi.**
4. **Dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS Instansi Pemerintah harus menyusun:**
 - a. **standar kompetensi Jabatan;** dan
 - b. **profil PNS.**
5. **Standar kompetensi Jabatan dan profil PNS disusun pada tingkat instansi dan nasional.**

- ### **Pasal 166 ayat (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pedoman penyusunan standar Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural diatur dengan Peraturan Menteri.**

PENGELOLAAN SISTEM KARIER DAN KEPANGKATAN PNS (PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN PERALIHAN:

☑ **Pasal 352**

Pangkat dan golongan ruang PNS yang sudah ada pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, tetap berlaku sampai dengan diberlakukannya ketentuan mengenai gaji dan tunjangan berdasarkan Peraturan Pemerintah mengenai gaji dan tunjangan sebagai pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

☑ **Pasal 353**

Pejabat administrator yang belum memenuhi persyaratan kualifikasi dan tingkat pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b wajib memenuhi persyaratan kualifikasi pendidikan dalam jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

PENGELOLAAN SISTEM KARIER DAN KEPANGKATAN PNS (PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN PERALIHAN:

☑ **Pasal 357**

PNS yang menduduki JA dan JPT yang telah melaksanakan tugas-tugas JF sebelum Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku dapat diangkat dalam JF melalui penyesuaian yang dilaksanakan 1 (satu) kali secara nasional untuk paling lama:

a. 2 (dua) tahun untuk masa persiapan; dan

b. 2 (dua) tahun untuk masa pelaksanaan,

terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, dengan mempertimbangkan kebutuhan instansi, kualifikasi, dan kompetensi serta dilaksanakan sesuai pedoman yang ditetapkan oleh Menteri.

☑ **Pasal 358**

PNS yang telah menduduki JPT tetapi belum memenuhi persyaratan Jabatan berdasarkan Peraturan Pemerintah ini, wajib memenuhi persyaratan Jabatan dalam jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal Peraturan Pemerintah ini diundangkan.

PENGELOLAAN SISTEM KARIER DAN KEPANGKATAN PNS (PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN PENUTUP:

☑ **Pasal 361**

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah ini harus ditetapkan paling lama 3 (tiga) tahun sejak Peraturan Pemerintah ini diundangkan

☑ **Pasal 363**

Peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan Jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan atau belum diganti berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

☑ **Pasal 364**

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

KEBIJAKAN PEMENUHAN TENAGA MELALUI PPPK (PP No. 11 Tahun 2017)

KETENTUAN:

Pasal 74 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4)

1. Selain pengangkatan, pengangkatan ke dalam JF tertentu dapat dilakukan melalui pengangkatan PPPK.
2. Jenis JF tertentu diatur dengan Peraturan Presiden.
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengangkatan JF melalui pengangkatan PPPK diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 106:

1. JPT utama dan JPT madya tertentu dapat diisi dari kalangan non-PNS dengan persetujuan Presiden yang pengisiannya dilakukan secara terbuka dan kompetitif serta **ditetapkan dalam Keputusan Presiden.**
2. JPT utama dan JPT madya tertentu **dikecualikan untuk JPT utama dan JPT madya di bidang rahasia negara, pertahanan, keamanan, pengelolaan aparatur negara, kesekretariatan negara, pengelolaan sumber daya alam, dan bidang lain yang ditetapkan Presiden.**
3. Ketentuan lebih lanjut mengenai JPT utama dan JPT madya tertentu diatur dengan Peraturan Presiden.

KEBIJAKAN PEMENUHAN TENAGA MELALUI PPPK (PP No. 11 Tahun 2017)

KONSEP PENGATURAN RPP TENTANG MANAJEMEN PPPK

- ☑ Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.
- ☑ Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- ☑ Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.
- ☑ Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK merupakan satu kesatuan dengan penyusunan kebutuhan PNS.
- ☑ Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- ☑ Selain penyusunan kebutuhan, PPK dapat mengusulkan kepada Presiden melalui Menteri kebutuhan JPT utama tertentu atau JPT madya tertentu yang dapat diisi oleh PPPK.

KEBIJAKAN PEMENUHAN TENAGA MELALUI PPPK (PP No. 11 Tahun 2017)

KONSEP PENGATURAN RPP TENTANG MANAJEMEN PPPK

- ☑ Kriteria jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK meliputi:
 1. Jabatan yang kompetensinya tidak tersedia atau terbatas di kalangan Pegawai Negeri Sipil;
 2. Jabatan yang diperlukan untuk percepatan peningkatan kapasitas organisasi dalam waktu yang singkat;
 3. Jabatan yang mensyaratkan sertifikasi profesi atau uji kompetensi;
 4. JPT yang tidak mewajibkan diisi dari kalangan PNS sesuai ketentuan Undang-Undang;
 5. Jabatan non-JPT yang tidak mewajibkan pelatihan struktural sesuai ketentuan peraturan pemerintah; dan
 6. Jabatan non-JPT yang tidak mensyaratkan telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus pendidikan dan pelatihan terintegrasi sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah.
- ☑ Jenis jabatan dapat diisi pada setiap jenjang jabatan sesuai dengan penetapan kebutuhan.

KEBIJAKAN PEMENUHAN TENAGA MELALUI PPPK (PP No. 11 Tahun 2017)

KONSEP PENGATURAN RPP TENTANG MANAJEMEN PPPK

☑ Persyaratan melamar PPPK:

1. **usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia pada jabatan** yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. **tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;**
3. **tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, PPPK, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;**
4. **tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;**
5. **memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;**
6. **memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan;**
7. **sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; dan**
8. **persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPK.**

4

PENUTUP

ISU STRATEGIS MANAJEMEN PNS

- ✓ Perbedaan Kelompok Jabatan dengan Pengaturan yang berbeda (JPT, JA dan JF)
- ✓ Kompetensi Jabatan (Teknis, Manajerial Dan Sosial Kultural)
- ✓ Kegiatan Berbasis Output
- ✓ Kinerja Pegawai Terkait dengan Kinerja Institusi
- ✓ Penilaian Kinerja terkait dengan SKP
- ✓ Tidak Ada Rangkap Jabatan
- ✓ Tidak Ada Pemberhentian Sementara Dari Jabatan
- ✓ Jabatan Tertentu dapat diduduki oleh PPPK
- ✓ Keseragaman BUP
- ✓ Pengisian dengan Asesmen
- ✓ Memiliki Pola Karir
- ✓ Inpassing Nasional Jabatan Fungsional



**Birokrat
Idaman**



**Bersih,
Berkualitas,
Melayani.**



KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI



TERIMA KASIH