



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.617, 2019

KEMHAN. Manajemen PNS.

PERATURAN MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 17 TAHUN 2019

TENTANG

MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL

KEMENTERIAN PERTAHANAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk menciptakan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki integritas, dan beretika profesi yang baik sehingga diperlukan pengaturan mengenai manajemen Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan;
 - b. bahwa Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 41 Tahun 2014 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan sudah tidak sesuai dengan perkembangan organisasi dan peraturan perundang-undangan mengenai manajemen Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan sehingga perlu diganti;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pertahanan tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran

- Negara Republik Indonesia Nomor 4916);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PERTAHANAN TENTANG MANAJEMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL KEMENTERIAN PERTAHANAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan Pegawai Negeri Sipil untuk menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
2. Kementerian Pertahanan yang selanjutnya disebut Kemhan adalah unsur pelaksana fungsi urusan pemerintah di bidang pertahanan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Calon PNS yang selanjutnya disingkat CPNS adalah pegawai yang mengikuti dan lulus dalam kegiatan pengadaan PNS yang dilakukan secara nasional.
5. Tentara Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat TNI adalah komponen utama yang siap digunakan untuk melaksanakan tugas pertahanan negara.

6. PNS Kemhan adalah PNS yang berdinastikan di lingkungan Kemhan dan TNI yang pembinaannya merupakan kewenangan Menteri.
7. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi.
8. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
9. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah pegawai Kemhan yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
10. Jabatan Administrasi adalah sekelompok Jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
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 Kemhan yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
13. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen PNS 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.
14. Pendidikan dan Pelatihan yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuan PNS.
15. Diklat Prajabatan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk memberikan pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan negara kepada CPNS, agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai aparatur negara.
16. Formasi adalah jumlah dan susunan pangkat PNS yang diperlukan dalam suatu satuan organisasi untuk mampu melaksanakan tugas pokok dalam jangka waktu tertentu.

17. Pemberhentian adalah pemberhentian yang mengakibatkan PNS tidak lagi menduduki Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi.
18. Batas Usia Pensiun adalah batas usia PNS yang diberhentikan dengan hormat dari PNS.
19. Cuti PNS yang selanjutnya disebut Cuti, adalah keadaan tidak masuk kerja yang diizinkan dalam jangka waktu tertentu.
20. Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai Aparatur Sipil Negara yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
21. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pertahanan.
22. Sekretariat Jenderal Kemhan yang selanjutnya disebut Setjen Kemhan adalah satuan kerja yang bertanggung jawab kepada Menteri dan mempunyai tugas menyelenggarakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unit organisasi di lingkungan Kemhan.
23. Sekretaris Jenderal Kemhan yang selanjutnya disebut Sekjen Kemhan adalah pejabat pemimpin pada Setjen Kemhan yang membantu Menteri dalam pelaksanaan tugas kementerian.
24. Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kemhan yang selanjutnya disebut Ropeg Setjen Kemhan adalah satuan kerja di bawah Setjen Kemhan yang diberi tugas, tanggung jawab, dan sebagian wewenang di bidang kepegawaian.
25. Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kemhan yang selanjutnya disebut Karopeg Setjen Kemhan adalah pejabat pemimpin Ropeg Setjen Kemhan yang membantu Menteri dalam pelaksanaan tugas kementerian.
26. Satuan Kerja yang selanjutnya disebut Satker adalah bagian dari suatu Unit Organisasi Kemhan dan TNI yang melaksanakan satu atau beberapa kegiatan dari suatu

program.

Pasal 2

- (1) Manajemen PNS Kemhan terdiri atas:
 - a. penyusunan kebutuhan;
 - b. pengadaan CPNS;
 - c. penempatan Jabatan;
 - d. manajemen karier;
 - e. penilaian kinerja;
 - f. Diklat;
 - g. penggajian dan tunjangan;
 - h. penghargaan;
 - i. disiplin;
 - j. pemberhentian;
 - k. jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
 - l. Cuti; dan
 - m. perlindungan.
- (2) PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. PNS yang berdinras di lingkungan Kemhan;
 - b. PNS yang berdinras di lingkungan Markas Besar TNI;
 - c. PNS yang berdinras di lingkungan TNI Angkatan Darat;
 - d. PNS yang berdinras di lingkungan TNI Angkatan Laut; dan
 - e. PNS yang berdinras di lingkungan TNI Angkatan Udara.

BAB II

PENYUSUNAN KEBUTUHAN

Pasal 3

- (1) Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menetapkan penyusunan kebutuhan PNS Kemhan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci setiap 1 (satu)

tahun.

- (3) Penyusunan kebutuhan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disiapkan dan disusun secara bersama antara Kemhan dengan TNI.
- (4) Penyusunan kebutuhan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi dasar penyusunan program tahunan pembinaan PNS Kemhan yang terdiri atas:
 - a. Unit Organisasi Kemhan;
 - b. Unit Organisasi Markas Besar TNI;
 - c. Unit Organisasi TNI Angkatan Darat;
 - d. Unit Organisasi TNI Angkatan Laut; dan
 - e. Unit Organisasi TNI Angkatan Udara.
- (5) Dalam rangka penyusunan kebutuhan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) mempertimbangkan dinamika/perkembangan pada lingkungan Kemhan dan TNI.

Pasal 4

- (1) Perencanaan kebutuhan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 disusun berdasarkan:
 - a. kebijakan nasional bidang kepegawaian dan perspektifnya ke depan;
 - b. analisis Jabatan dan analisis beban kerja;
 - c. rencana dan strategi pertahanan negara; dan
 - d. siklus anggaran Kemhan.
- (2) Dalam rangka penyusunan kebijakan pembinaan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempertimbangkan dinamika/perkembangan di lingkungan Kemhan dan TNI.
- (3) Ketentuan mengenai analisis Jabatan dan analisis beban kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b mengacu pada pedoman yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 5

Penyusunan kebutuhan PNS Kemhan meliputi kebutuhan jumlah dan jenis:

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

Pasal 6

Penyusunan kebutuhan PNS Kemhan berupa:

- a. hasil analisis Jabatan dan hasil analisis beban kerja;
- b. peta Jabatan di masing-masing unit organisasi yang menggambarkan ketersediaan dan jumlah kebutuhan PNS untuk setiap jenjang Jabatan; dan
- c. memperhatikan rasio alokasi anggaran belanja pegawai.

Pasal 7

- (1) Penyusunan kebutuhan PNS 5 (lima) tahunan hasilnya disampaikan oleh Menteri kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen PNS secara nasional.
- (2) Penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan melampirkan dokumen rencana strategis Kemhan.

Pasal 8

- (1) Penyusunan kebutuhan PNS setiap tahun rinciannya digunakan untuk penetapan kebutuhan PNS tahun berikutnya yang disampaikan oleh Menteri kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional.

- (2) Penyampaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan paling lambat akhir bulan Maret tahun sebelumnya.
- (3) Dalam hal terjadi perubahan rencana anggaran tahun berikutnya yang mengakibatkan perubahan dalam perencanaan kebutuhan PNS Kemhan, penyampaian rincian penyusunan kebutuhan PNS Kemhan setiap tahun dilaksanakan paling lambat akhir bulan April tahun sebelumnya.

Pasal 9

- (1) Pelaksanaan penyusunan kebutuhan PNS dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi yang bersifat elektronik.
- (2) Penyusunan kebutuhan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

BAB III

PENGADAAN CPNS KEMHAN

Bagian Kesatu

Umum

Pasal 10

Pengadaan CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf b dilaksanakan melalui:

- a. perencanaan dan persiapan seleksi penerimaan CPNS;
- b. pelaksanaan pengadaan CPNS;
- c. pengusulan pengangkatan CPNS;
- d. pra penugasan dan penempatan CPNS;
- e. pembayaran gaji CPNS;
- f. sumpah janji PNS;
- g. pengawasan dan pengendalian; dan
- h. evaluasi.

Pasal 11

- (1) Pengadaan CPNS Kemhan dilaksanakan secara terpusat oleh Panitia Seleksi Nasional pengadaan PNS berdasarkan usul dari Menteri.
- (2) Pengadaan CPNS di lingkungan Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan PNS di lingkungan Kemhan yang disusun dalam penetapan kebutuhan.
- (3) Pengadaan CPNS Kemhan di lingkungan TNI berdasarkan usulan dari Panglima TNI.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai mekanisme pengusulan pengadaan CPNS Kemhan di lingkungan TNI sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dengan Peraturan Panglima TNI.

Pasal 12

- (1) Dalam hal Pengadaan CPNS di lingkungan Kemhan, Menteri dapat mendelegasikan kepada:
 - a. Sekjen Kemhan; dan
 - b. Karopeg Setjen Kemhan.
- (2) Pendelegasian Menteri kepada Sekjen Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a meliputi:
 - a. keputusan pengadaan CPNS;
 - b. pengumuman hasil seleksi CPNS;
 - c. keputusan penempatan CPNS;
 - d. keputusan pemberhentian dengan hormat CPNS golongan III ke atas/CPNS dengan Ijazah Strata I/setara ke atas; dan
 - e. keputusan pengangkatan CPNS menjadi PNS.
- (3) Pendelegasian kepada Karopeg Setjen Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi penetapan keputusan pemberhentian dengan hormat CPNS golongan II ke bawah/CPNS dengan Ijazah Sekolah Menengah Atas atau Diploma IV/setara.

Bagian kedua

Perencanaan dan Persiapan Seleksi Penerimaan CPNS

Pasal 13

Perencanaan dan persiapan seleksi penerimaan CPNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf a meliputi:

- a. perencanaan dan persiapan seleksi penerimaan CPNS Kemhan; dan
- b. pembentukan Panitia Pelaksana Pengadaan CPNS Kemhan.

Pasal 14

- (1) Perencanaan dan persiapan seleksi penerimaan CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a dilaksanakan sebelum persetujuan prinsip tambahan formasi CPNS Kemhan yang dikeluarkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.
- (2) Perencanaan dan persiapan seleksi penerimaan CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menghitung kebutuhan pegawai berdasarkan ketersediaan pegawai sebagaimana penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 15

Panitia Pelaksana Pengadaan CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada Pasal 13 huruf b terdiri atas:

- a. panitia Unit Organisasi Kemhan; dan
- b. panitia Unit Organisasi TNI.

Pasal 16

- (1) Panitia Unit Organisasi Kemhan sebagaimana dimaksud pada Pasal 15 huruf a keanggotaannya secara fungsional dijabat oleh para pejabat di lingkungan Kemhan dan dapat melibatkan unsur lain di luar Kemhan yang diangkat berdasarkan Surat Perintah Menteri.

- (2) Susunan keanggotaan dalam Panitia Pelaksana Pengadaan CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
- a. ketua;
 - b. wakil ketua;
 - c. sekretaris;
 - d. subtim seleksi administrasi;
 - e. subtim pelaksana ujian; dan
 - f. subtim pemantauan.

Pasal 17

Ketua sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (2) huruf a mempunyai tugas dan bertanggung jawab:

- a. membuat rencana kegiatan dalam pelaksanaan pengadaan CPNS berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan;
- b. memberikan pengarahan dan bimbingan kepada anggota panitia tentang persiapan pelaksanaan pengadaan CPNS; dan
- c. menyampaikan hasil pelaksanaan pengadaan CPNS kepada pimpinan.

Pasal 18

Wakil ketua sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (2) huruf b mempunyai tugas dan bertanggung jawab:

- a. membantu membuat rencana kegiatan dalam pelaksanaan pengadaan CPNS berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan;
- b. membantu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada anggota panitia tentang persiapan pelaksanaan pengadaan CPNS;
- c. melakukan koordinasi dengan instansi atau pihak terkait; dan
- d. menyampaikan hasil pelaksanaan pengadaan CPNS kepada pimpinan.

Pasal 19

Sekretaris sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (2) huruf c mempunyai tugas dan bertanggung jawab:

- a. membantu ketua dalam menyiapkan referensi yang diperlukan;
- b. melaksanakan pencatatan hasil rapat pelaksanaan pengadaan CPNS;
- c. menyiapkan kebutuhan panitia untuk kelancaran pelaksanaan pengadaan CPNS; dan
- d. menyiapkan laporan pelaksanaan pengadaan CPNS kepada pimpinan.

Pasal 20

Subtim seleksi administrasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (2) huruf d mempunyai tugas dan bertanggung jawab:

- a. menyiapkan secara rinci rencana tahapan setiap kegiatan dalam pelaksanaan pengadaan CPNS berdasarkan tenggang waktu yang ditetapkan;
- b. menyiapkan sarana dan prasarana pelaksanaan ujian;
- c. menyiapkan dan memberikan kartu/tanda peserta ujian;
- d. menyiapkan daftar hadir peserta ujian, yang dibuat menurut ketentuan;
- e. mengumumkan kembali hasil kelulusan tes kompetensi dasar yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi Nasional Pengadaan PNS;
- f. menyiapkan dan mengirim surat panggilan kepada peserta yang dinyatakan lulus tes kompetensi dasar untuk mengikuti tes kompetensi bidang;
- g. mengumumkan hasil kelulusan tes kompetensi bidang yang ditetapkan oleh Sekjen Kemhan; dan
- h. menyiapkan dan mengirim surat panggilan kepada peserta yang dinyatakan lulus untuk melengkapi bahan-bahan administrasi.

Pasal 21

Subtim pelaksanaan ujian sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (2) huruf e mempunyai tugas dan bertanggung jawab:

- a. melakukan koordinasi dengan instansi atau pihak terkait, dalam hal kesiapan mengenai pengamanan, penentuan tempat, dan pengawasan terhadap peserta ujian;
- b. menerima daftar hadir dan tata tertib pelaksanaan ujian dari subtim seleksi administrasi;
- c. menyelenggarakan ujian sesuai jadwal yang telah ditetapkan;
- d. membacakan tata tertib pelaksanaan ujian;
- e. mengedarkan daftar hadir untuk ditandatangani oleh peserta;
- f. mengumpulkan daftar hadir dari peserta;
- g. memisahkan soal ujian yang telah selesai diujikan; dan
- h. membuat dan menandatangani berita acara dengan mencantumkan jumlah peserta yang hadir dan tidak hadir.

Pasal 22

Subtim pemantauan sebagaimana dimaksud pada Pasal 16 ayat (2) huruf f mempunyai tugas dan bertanggung jawab:

- a. pemantauan pengamanan terhadap kegiatan pelaksanaan pengadaan CPNS;
- b. melakukan pemantauan pelaksanaan ujian;
- c. melakukan pemantauan terhadap pengumuman penetapan kelulusan berdasarkan hasil ujian meliputi kegiatan:
 1. memantau pengumuman kelulusan tes kompetensi dasar dan pelamar yang berhak mengikuti tes kompetensi bidang oleh Sekjen Kemhan yang dilakukan dengan membandingkan antara pengumuman kelulusan tes kompetensi dasar yang ditetapkan oleh Sekjen Kemhan dengan pengumuman penetapan kelulusan tes kompetensi dasar oleh menteri yang bertanggung jawab di

- bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi;
2. memantau pengumuman penetapan kelulusan tes kompetensi bidang yang dilakukan dengan membandingkan antara pengumuman penetapan kelulusan tes kompetensi bidang dengan urutan dari peringkat tertinggi tes kompetensi bidang sesuai dengan jumlah formasi yang ditetapkan; dan
 3. memantau usul penetapan nomor induk pegawai dengan pengumuman yang dinyatakan lulus dan diterima oleh Menteri.
- d. membuat laporan terhadap hasil pemantauan pelaksanaan pengadaan CPNS kepada Ketua Tim Pengadaan CPNS Kemhan.

Pasal 23

- (1) Panitia Unit Organisasi TNI berkedudukan di Markas Besar TNI keanggotaannya secara fungsional dijabat oleh para pejabat di lingkungan TNI.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai susunan keanggotaan panitia Unit Organisasi TNI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Panglima TNI.

Pasal 24

- (1) Pelaksanaan Pengadaan CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b sarana dan prasarana disesuaikan dengan kebutuhan dan siklus anggaran Kemhan.
- (2) Dalam hal pelamar CPNS Kemhan sebagai penyandang cacat, sarana dan prasarana harus disesuaikan dengan kebutuhan yang bersangkutan.
- (3) Sarana dan prasarana disesuaikan dengan kebutuhan yang bersangkutan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tempat pendaftaran khusus dan petugas pembaca bagi tunanetra.

Bagian Ketiga
Pelaksanaan Pengadaan CPNS

Pasal 25

- (1) Pelaksanaan seleksi CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf b jadwal kegiatan pelaksanaan seleksi CPNS Kemhan secara nasional ditetapkan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS.
- (2) Pengumuman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
 - a. nama Jabatan;
 - b. jumlah lowongan Jabatan;
 - c. unit kerja penempatan;
 - d. kualifikasi pendidikan;
 - e. alamat dan tempat lamaran ditujukan;
 - f. jadwal tahapan seleksi; dan
 - g. syarat yang harus dipenuhi oleh setiap pelamar.
- (3) Syarat pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g memuat:
 - a. Warga Negara Indonesia;
 - b. usia paling rendah 18 (delapan belas) tahun dan paling tinggi 35 (tiga puluh lima) tahun;
 - c. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
 - d. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai PNS, prajurit TNI, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - e. tidak berkedudukan sebagai CPNS, PNS, prajurit TNI, atau anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - f. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;

- g. mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan Unit Organisasi Kemhan;
- h. berkelakuan baik;
- i. sehat jasmani dan rohani;
- j. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah;
- k. syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan Jabatan; dan
- l. persyaratan lain sesuai kebutuhan Jabatan yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 26

- (1) Setiap pelamar wajib memenuhi dan menyampaikan semua persyaratan pelamaran yang tercantum dalam pengumuman.
- (2) Setiap pelamar berhak untuk memperoleh informasi tentang seleksi pengadaan PNS.

Pasal 27

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

Pasal 28

- (1) Seleksi pengadaan PNS terdiri atas 3 (tiga) tahap:
 - a. seleksi administrasi;
 - b. seleksi kompetensi dasar; dan
 - c. seleksi kompetensi bidang.
- (2) Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan.

Pasal 29

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 huruf a dilakukan untuk mencocokkan antara persyaratan administrasi dengan dokumen pelamaran yang disampaikan oleh pelamar.
- (2) Seleksi administrasi diumumkan secara luas melalui laman *website* Kemhan (kemhan.ropeg.go.id), laman *website* Panitia Seleksi Nasional pengadaan CPNS (sscn.bkn.go.id) dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.
- (3) Seleksi administrasi yang dimaksud pada ayat (2) pelamar wajib menyerahkan berkas lamaran.
- (4) Berkas lamaran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diunggah melalui laman *website* resmi penerimaan CPNS nasional.
- (5) Laman *website* resmi penerimaan CPNS nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (4) sesuai dengan persetujuan Panitia Seleksi Nasional Pengadaan PNS.

Pasal 30

- (1) Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dalam pengumuman kelulusan memuat:
 - a. hari, tanggal, waktu, dan tempat pelaksanaan ujian seleksi kompetensi dasar;
 - b. alat tulis yang diperlukan dalam pelaksanaan ujian;
 - c. membawa tanda peserta ujian; dan
 - d. kartu identitas.
- (2) Pengumuman melalui *website* dilakukan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum pelaksanaan ujian.
- (3) Dalam hal dokumen pelamaran tidak memenuhi persyaratan administrasi, pelamar dinyatakan tidak lulus seleksi administrasi.

Pasal 31

- (1) Seleksi kompetensi dasar sebagaimana dimaksud pada Pasal 28 ayat (1) huruf b dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi dasar yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi dasar PNS.

- (2) Peserta seleksi kompetensi dasar merupakan pelamar yang lulus seleksi administrasi.
- (3) Pelaksanaan seleksi kompetensi dasar dilaksanakan oleh Tim Seleksi Pengadaan CPNS Kemhan bersama dengan Panitia Seleksi Nasional Pengadaan PNS.

Pasal 32

- (1) Pelamar dinyatakan lulus seleksi kompetensi dasar apabila memenuhi nilai ambang batas minimal kelulusan yang ditentukan dan berdasarkan peringkat nilai.
- (2) hasil seleksi kompetensi dasar diumumkan secara luas melalui laman *website* Kemhan (kemhan.ropeg.go.id), laman *website* Panitia Seleksi Nasional pengadaan CPNS (sscn.bkn.go.id) dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.

Pasal 33

- (1) Seleksi kompetensi bidang sebagaimana dimaksud pada Pasal 28 ayat (1) huruf c dilakukan untuk menilai kesesuaian antara kompetensi bidang yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi bidang sesuai dengan kebutuhan Jabatan.
- (2) Peserta seleksi kompetensi bidang merupakan pelamar yang lulus seleksi kompetensi dasar.
- (3) Pelaksanaan seleksi kompetensi bidang dilaksanakan oleh Tim Seleksi Pengadaan CPNS Kemhan.

Pasal 34

Tes kompetensi bidang merupakan kegiatan ujian yang disesuaikan dengan karakteristik Jabatan yang pelaksanaannya dapat berbentuk tes tertulis, tes praktek, tes psikologi dan/atau tes wawancara.

Pasal 35

- (1) Hasil seleksi kompetensi bidang disampaikan oleh panitia pelaksana pengadaan PNS kepada panitia seleksi nasional pengadaan PNS.

- (2) hasil seleksi kompetensi bidang diumumkan secara luas melalui laman *website* Kemhan (kemhan.ropeg.go.id), laman *website* Panitia Seleksi Nasional pengadaan CPNS (sscn.bkn.go.id) dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.

Pasal 36

Panitia seleksi nasional pengadaan PNS menetapkan hasil akhir seleksi berdasarkan integrasi dari hasil seleksi kompetensi dasar dan hasil seleksi kompetensi bidang.

Pasal 37

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi pengadaan PNS akan diumumkan oleh Tim Seleksi Pengadaan CPNS Kemhan secara terbuka, berdasarkan penetapan hasil akhir seleksi.
- (2) Pengumuman hasil seleksi diumumkan secara luas melalui laman *website* Kemhan (kemhan.ropeg.go.id), laman *website* Panitia Seleksi Nasional pengadaan CPNS (sscn.bkn.go.id) dan/atau bentuk lain yang memungkinkan.

Bagian Keempat

Pengusulan Pengangkatan CPNS

Pasal 38

- (1) Pengusulan Pengangkatan CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf c dilaksanakan terhadap pelamar yang dinyatakan lulus sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37.
- (2) Pelamar yang dinyatakan lulus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mengisi dan menyerahkan:
 - a. formulir pernyataan yang telah disediakan oleh Tim Seleksi; dan
 - b. kelengkapan administrasi.
- (3) Formulir pernyataan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berisi mengenai:

- a. tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;
 - b. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai CPNS/Pegawai Negeri atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai Badan Usaha Milik Negara/BUMD dan pegawai swasta;
 - c. tidak berkedudukan sebagai CPNS/PNS;
 - d. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh Pemerintah; dan
 - e. tidak menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- (4) Kelengkapan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b meliputi:
- a. fotokopi ijazah/Surat Tanda Tamat Belajar yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas yang ditetapkan;
 - b. pasfoto ukuran 3 x 4 (tiga kali empat) cm sebanyak 5 (lima) lembar, dengan menuliskan nama dan tanggal lahir di balik pasfoto tersebut;
 - c. daftar riwayat hidup yang ditulis dengan tangan sendiri memakai huruf kapital/balok dan tinta hitam, serta telah ditempel pasfoto ukuran 3 x 4 (tiga kali empat) cm;
 - d. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) yang dikeluarkan oleh Kepolisian setempat.
 - e. surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari Dokter (cacat fisik tidak berarti tidak sehat jasmani); dan
 - f. surat keterangan tidak mengonsumsi/ menggunakan narkoba, psikotropika, *prekursor* dan zat adiktif lainnya dari unit pelayanan kesehatan pemerintah.

- (5) Pengisian dan penyerahan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling lama 12 (dua belas) hari kerja sejak tanggal pengumuman hasil seleksi diumumkan.
- (6) Dalam hal pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (5) memiliki alamat yang letak geografisnya sulit dijangkau maka pelamar diberikan tambahan waktu paling lama 6 hari kerja.
- (7) Dalam hal pelamar sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) sampai dengan batas waktu yang ditentukan tidak mengisi formulir pernyataan dan menyerahkan kelengkapan administrasi maka yang bersangkutan tidak dapat diusulkan untuk diangkat menjadi CPNS Kemhan.

Pasal 39

Tim Seleksi Pengadaan CPNS Kemhan melakukan pemeriksaan dan keabsahan kelengkapan administrasi.

Pasal 40

- (1) Pelamar yang dinyatakan lulus dan diterima menyerahkan kelengkapan administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 ayat (1) Tim Seleksi Pengadaan CPNS Kemhan mengusulkan berkas pelamar yang telah diperiksa kepada kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional untuk mendapatkan nomor induk pegawai.
- (2) Dalam hal proses pengusulan ke lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional, apabila pelamar mengundurkan diri atau meninggal dunia panitia segera melaporkan kepada kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional.

Pasal 41

- (1) Menteri menetapkan pengangkatan CPNS Kemhan setelah mendapatkan nota persetujuan dari kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional.
- (2) Dalam hal pelamar mengundurkan diri atau meninggal dunia pada saat proses pengangkatan sebagai CPNS, Menteri melaporkan kepada kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional untuk dilakukan pembatalan nomor induk pegawai.
- (3) Dalam hal pelamar mengundurkan diri atau meninggal dunia setelah ditetapkan keputusan pengangkatan CPNS oleh Menteri dan belum/telah melaksanakan tugas, maka diberhentikan sebagai CPNS.

Bagian Kelima

Pra Penugasan dan Penempatan CPNS

Pasal 42

- (1) Pra penugasan dan penempatan CPNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf d dengan ketentuan:
 - a. CPNS wajib melakukan registrasi sidik jari untuk absensi;
 - b. CPNS wajib mempunyai akun *email* Kemhan yang akan dijadikan alamat e-mail resmi pada pelaksanaan tugas selama bekerja di Kemhan; dan
 - c. CPNS wajib mengikuti masa orientasi sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
- (2) Penempatan CPNS ditetapkan oleh Sekjen Kemhan dengan usulan dari Karopeg Setjen Kemhan berdasarkan hasil evaluasi usulan kebutuhan, kekuatan pegawai, dan beban kerja dengan mempertimbangkan beban kerja.

Pasal 43

CPNS diberhentikan apabila:

- a. mengundurkan diri atas permintaan sendiri;
- b. meninggal dunia;
- c. terbukti melakukan pelanggaran disiplin tingkat sedang atau berat;
- d. memberikan keterangan atau bukti yang tidak benar pada waktu melamar;
- e. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap;
- f. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau
- g. tidak bersedia mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi PNS.

Bagian Keenam

Pembayaran Gaji CPNS

Pasal 44

Pembayaran gaji CPNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf e dengan ketentuan:

- a. gaji CPNS dibayarkan setelah yang bersangkutan dinyatakan secara nyata melaksanakan tugas berdasarkan Surat Perintah Melaksanakan Tugas;
- b. pelaksanaan tugas yang dimulai tanggal 1, gajinya dibayarkan pada bulan yang bersangkutan/bulan berjalan, dalam hal tanggal 1 bertepatan dengan hari libur sehingga pelaksanaan tugasnya dilaksanakan pada tanggal berikutnya, maka gajinya dibayarkan mulai bulan itu juga;
- c. pelaksanaan tugas yang dimulai pada tanggal 2 (apabila tanggal 1 bukan hari libur) dan seterusnya, maka gajinya dibayarkan mulai bulan berikutnya setelah melaksanakan tugas; dan
- d. Gaji CPNS dibayarkan sebesar 80% x gaji pokok sesuai dengan pangkat dan golongan ruang.

Bagian Ketujuh
Sumpah Janji PNS

Pasal 45

- (1) Sumpah Janji PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf f CPNS wajib mengucapkan sumpah/janji pada saat diangkat menjadi PNS.
- (2) Pengucapan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada saat pelantikan oleh Menteri.
- (3) Sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 46

Sumpah/janji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 berbunyi sebagai berikut:

“Demi Allah, saya bersumpah:

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;

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;

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;

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

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

Pasal 47

- (1) Dalam hal CPNS berkeberatan untuk mengucapkan sumpah karena keyakinannya tentang agama atau

kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa, PNS yang bersangkutan mengucapkan janji.

- (2) Dalam hal CPNS mengucapkan janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), maka frasa “Demi Allah, saya bersumpah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 diganti dengan kalimat: “Demi Tuhan Yang Maha Esa, saya menyatakan dan berjanji dengan sungguh-sungguh”.
- (3) Bagi CPNS yang beragama Kristen, pada akhir sumpah/janji ditambahkan frasa yang berbunyi: “Kiranya Tuhan menolong Saya”.
- (4) Bagi CPNS yang beragama Hindu, frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, diganti dengan frasa “Om Atah Paramawisesa”.
- (5) Bagi CPNS yang beragama Budha, frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, diganti dengan frasa “Demi Sang Hyang Adi Budha”.
- (6) Bagi CPNS yang beragama Khonghucu, frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46, diganti dengan frasa “Kehadirat Tian di tempat yang Maha tinggi dengan bimbingan rohani Nabi Kong Zi, Dipermuliakanlah”.
- (7) Bagi CPNS yang berkepercayaan kepada Tuhan Yang Maha Esa selain beragama Islam, Kristen, Hindu, Budha, dan Khonghucu, frasa “Demi Allah” sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 diganti dengan kalimat lain yang sesuai dengan kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 48

- (1) Sumpah/janji diambil oleh Menteri.
- (2) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menunjuk pejabat lain di lingkungan masing-masing untuk mengambil sumpah/janji.

Pasal 49

- (1) Pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 dilakukan dalam upacara khidmat.
- (2) CPNS yang mengangkat sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didampingi oleh seorang rohaniwan.
- (3) Pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disaksikan oleh 2 (dua) orang PNS yang Jabatannya paling rendah sama dengan Jabatan CPNS yang mengangkat sumpah/janji.
- (4) Pejabat yang mengambil sumpah/janji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 mengucapkan sumpah/janji kalimat demi kalimat dan diikuti oleh calon PNS yang mengangkat sumpah/janji.
- (5) Pada saat pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (4), semua orang yang hadir dalam upacara diwajibkan berdiri.
- (6) CPNS yang telah mengucapkan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan menjadi PNS.

Pasal 50

- (1) Pejabat yang mengambil sumpah/janji membuat berita acara tentang pengambilan sumpah/janji.
- (2) Berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji, PNS yang mengangkat sumpah/janji, dan saksi.
- (3) Berita acara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuat rangkap 3 (tiga), yaitu:
 - a. 1 (satu) rangkap untuk PNS yang mengangkat sumpah/janji;
 - b. 1 (satu) rangkap untuk arsip instansi pemerintah PNS yang bersangkutan; dan
 - c. 1 (satu) rangkap untuk arsip BKN.

Bagian Kedelapan
Pengawasan dan Pengendalian

Pasal 51

- (1) Pengawasan dan pengendalian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf g dibentuk oleh Menteri.
- (2) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. melakukan pengawasan pelaksanaan pengadaan CPNS, mulai dari proses pengumuman, pelamaran, pelaksanaan ujian, pengolahan lembar jawaban komputer, penetapan pengumuman hasil ujian, proses penetapan nomor induk pegawai, dan penempatan pegawai;
 - b. menjamin pelaksanaan pengawasan pengadaan CPNS berlangsung secara objektif, transparan, bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, dan tidak dipungut biaya; dan
 - c. melaporkan hasil pengawasan pelaksanaan pengadaan CPNS kepada Menteri.
- (3) Pengawasan dan pengendalian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui pemantauan terhadap:
 - a. rencana pelaksanaan seleksi;
 - b. seleksi, meliputi kegiatan;
 - c. penetapan kelulusan dan pengumuman hasil seleksi;
 - d. penetapan nomor induk pegawai, meliputi kegiatan mengawasi/memantau penyampaian nota persetujuan penetapan nomor induk pegawai kepada Menteri;
 - e. pengangkatan CPNS meliputi pemantauan penetapan keputusan CPNS dan penyerahannya kepada yang bersangkutan; dan
 - f. informasi atau reaksi/pengaduan resmi masyarakat terhadap pelaksanaan seleksi penerimaan CPNS.

Bagian Kesembilan

Evaluasi

Pasal 52

Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 huruf h dilaksanakan sebagai berikut:

- a. tim pengadaan CPNS Kemhan membuat laporan tentang perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, penetapan kelulusan, penetapan nomor induk pegawai, pengangkatan dan penempatan CPNS; dan
- b. evaluasi terhadap pelaksanaan pengadaan CPNS hasilnya menjadi bahan masukan dalam penyempurnaan pedoman pelaksanaan pengadaan CPNS.

BAB IV

PENEMPATAN JABATAN

Bagian Pertama

Umum

Pasal 53

- (1) Penempatan Jabatan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf c bertujuan untuk memperoleh daya guna dan hasil guna yang optimal dalam organisasi Kemhan dengan memberikan peluang untuk pengembangan karier bagi PNS yang bersangkutan.
- (2) Penempatan Jabatan PNS Kemhan dilaksanakan melalui pengangkatan dan pemberhentian dalam Jabatan dan kenaikan pangkat dalam suatu pola karier yang didasarkan atas pertimbangan pendidikan, keahlian dan pengalaman serta penilaian pelaksanaan pekerjaan oleh pimpinan secara objektif.
- (3) Ketentuan mengenai penempatan Jabatan PNS Kemhan yang berada di Unit Organisasi TNI diatur dengan Peraturan Panglima TNI.

Pasal 54

Penempatan Jabatan PNS Kemhan meliputi:

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

Pasal 55

- (1) Pengisian Jabatan pelaksana, Jabatan Fungsional keahlian jenjang ahli pertama, Jabatan Fungsional keterampilan jenjang pemula, dan Jabatan Fungsional keterampilan jenjang terampil dapat dilakukan melalui pengadaan PNS dan dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi dari PNS yang tersedia, yang berasal dari lingkungan Kemhan, lingkungan TNI dan PNS yang berasal dari instansi pemerintah lain.
- (2) Pengisian Jabatan administrator, Jabatan pengawas, Jabatan Fungsional keahlian jenjang ahli utama, Jabatan Fungsional keahlian jenjang ahli madya, Jabatan Fungsional keahlian jenjang ahli muda, Jabatan Fungsional keterampilan jenjang penyelia, Jabatan Fungsional keterampilan jenjang mahir, dan/atau Jabatan Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui rekrutmen dan seleksi dari PNS yang tersedia, baik yang berasal dari lingkungan Kemhan, lingkungan TNI dan PNS yang berasal dari instansi pemerintah lain.

Pasal 56

- (1) Menteri berwenang menetapkan keputusan pengangkatan dan pemberhentian dalam Jabatan.
- (2) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendelegasikan wewenang pengangkatan dan pemberhentian kepada:
 - a. Panglima TNI;
 - b. Sekjen Kemhan; dan
 - c. Karopeg Setjen Kemhan.
- (3) Wewenang pengangkatan dan pemberhentian Panglima TNI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a untuk

menetapkan Jabatan PNS selain Jabatan Fungsional.

- (4) Wewenang pengangkatan dan pemberhentian sebagaimana Sekjen Kemhan dimaksud pada ayat (2) huruf b untuk menetapkan:
 - a. Jabatan Administrator;
 - b. Jabatan Pengawas; dan
 - c. Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional Ahli Madya dan Ahli Utama.
- (5) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) juga mendelegasikan wewenang pengangkatan dan pemberhentian kepada Karopeg Setjen Kemhan untuk menetapkan Jabatan Pelaksana
- (6) Menteri tidak dapat mendelegasikan penetapan pengangkatan dan pemberhentian:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi Madya;
 - b. Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama; dan
 - c. Jabatan Fungsional Ahli Madya.

Bagian Kedua

Pola Karier Dalam Jabatan Administrasi

Pasal 57

Pola karier dalam Jabatan Administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 huruf a meliputi:

- a. jenjang, tanggung jawab, dan akuntabilitas Jabatan Administrasi;
- b. ketentuan khusus Jabatan Administrasi;
- c. persyaratan Jabatan Administrasi;
- d. pengangkatan Jabatan Administrasi; dan
- e. pemberhentian Jabatan Administrasi.

Paragraf 1
Jenjang, Tanggung Jawab, dan Akuntabilitas
Jabatan Administrasi

Pasal 58

Jabatan Administrasi memiliki jenjang dari yang paling tinggi ke yang paling rendah yaitu:

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

Pasal 59

- (1) Pejabat administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 huruf a bertanggung jawab memimpin pelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
- (2) Pejabat pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 huruf b bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana.
- (3) Pejabat pelaksana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 huruf c bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

Pasal 60

- (1) Setiap Pejabat Administrasi harus menjamin akuntabilitas Jabatan.
- (2) Akuntabilitas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi terlaksananya:
 - a. seluruh kegiatan yang sudah direncanakan dengan baik dan efisien sesuai standar operasional prosedur dan terselenggaranya peningkatan kinerja secara berkesinambungan, bagi Jabatan administrator;
 - b. pengendalian seluruh kegiatan pelaksanaan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana sesuai standar operasional prosedur, bagi Jabatan pengawas; dan

- c. kegiatan sesuai dengan standar operasional prosedur, bagi Jabatan pelaksana.

Paragraf 2

Ketentuan Khusus Jabatan Administrasi

Pasal 61

- (1) Pejabat administrasi dilarang rangkap Jabatan dengan Jabatan Fungsional.
- (2) kenaikan pangkat Jabatan Pelaksana dilaksanakan secara reguler dengan dasar menggunakan ijazah.
- (3) PNS Kemhan yang duduk dalam Jabatan Pelaksana dapat dimutasikan ke dalam Jabatan Fungsional dengan persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Jabatan Pelaksana diarahkan untuk melaksanakan pekerjaan teknis dalam menunjang tugas organisasi serta tidak mempunyai jenjang Jabatan.

Pasal 62

- (1) Penilaian calon yang diusulkan untuk diangkat ke dalam Jabatan Pengawas, Jabatan Administrator, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan melalui penilaian berdasarkan nilai skor matriks terhadap unsur penilaian dengan berpedoman pada:
 - a. kepangkatan/golongan;
 - b. lama dalam kepangkatan/golongan;
 - c. pendidikan formal;
 - d. pengalaman dalam Jabatan;
 - e. pengalaman penempatan;
 - f. Diklat kepemimpinan/Diklat struktural;
 - g. Diklat fungsional;
 - h. Diklat teknis;
 - i. penilaian prestasi kerja;
 - j. hukuman disiplin;
 - k. penghargaan tanda jasa dan tanda kehormatan; dan
 - l. penghargaan lainnya.

- (2) Selain dari unsur penilaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pejabat yang berwenang juga dilakukan penilaian terhadap kemampuan manajemen yang meliputi integritas, kompetensi, dan komitmen.

Paragraf 3

Persyaratan Jabatan Administrasi

Pasal 63

Dalam rangka menjamin objektivitas dan kualitas pengangkatan PNS dalam Jabatan Administrasi diperlukan persyaratan dan standar kompetensi Jabatan sebagai berikut:

- a. persyaratan Jabatan; dan
- b. standar kompetensi Jabatan.

Pasal 64

Persyaratan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 huruf a antara lain:

- a. Jabatan administrator:
 1. berstatus PNS;
 2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 3. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 4. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau Jabatan fungsional yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
 5. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 6. memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sesuai dengan bidang tugas untuk Jabatan yang akan diduduki;
 7. diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklat teknis yang menunjang bidang tugasnya;
 8. tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan

9. sehat jasmani dan rohani.
- b. Jabatan pengawas:
1. berstatus PNS;
 2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara;
 3. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 4. memiliki pengalaman dalam Jabatan pelaksana paling singkat 4 (empat) tahun atau Jabatan fungsional yang setingkat dengan Jabatan pelaksana sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
 5. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 6. memiliki keahlian, pengetahuan, dan pengalaman sesuai dengan bidang tugas untuk Jabatan yang akan diduduki;
 7. diutamakan telah mengikuti dan lulus Diklat kepemimpinan tingkat IV atau yang dipersamakan;
 8. pernah/sedang menduduki Jabatan fungsional yang setara atau telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang menunjang bidang tugasnya;
 9. tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 10. sehat jasmani dan rohani.
- c. Jabatan pelaksana:
1. berstatus PNS;
 2. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara;
 3. telah mengikuti dan lulus pelatihan terkait dengan bidang tugas dan/atau lulus Diklat terintegrasi;
 4. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 5. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan; dan
 6. sehat jasmani dan rohani.

Pasal 65

Standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 huruf b terdiri atas:

a. Jabatan administrator sebagai berikut:

1. mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya;
2. mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya;
3. mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris;
4. mampu melakukan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya;
5. mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahannya;
6. mampu mengatur/mendayagunakan sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi;
7. mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan instansi terkait dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya;
8. mampu melakukan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam unit organisasinya;
9. mampu menumbuhkembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya;
10. mampu menetapkan kegiatan yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya;
11. mampu mendayagunakan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas;
12. mampu menetapkan kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya;

13. mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya; dan
 14. mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/ unit organisasi dibawahnya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.
- b. Jabatan pengawas sebagai berikut:
1. mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab organisasinya;
 2. mampu memberikan pelayanan prima terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya;
 3. mampu melaksanakan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawab unit organisasinya;
 4. mampu mengatur/mendayagunakan sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi;
 5. mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya;
 6. mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit terkait baik dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya;
 7. mampu melakukan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi dalam unit organisasinya;
 8. mampu menumbuhkembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya;
 9. mampu melaksanakan kegiatan dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam unit organisasinya;
 10. mampu melaksanakan kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya;

11. mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya;
12. mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasi dan para bawahannya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan; dan
13. mampu memberikan masukan tentang perbaikan/pengembangan kegiatan kepada pejabat di atasnya.

Paragraf 4

Pengangkatan Jabatan Administrasi

Pasal 66

- (1) Setiap PNS yang memenuhi syarat Jabatan mempunyai kesempatan yang sama untuk diangkat dalam Jabatan Administrasi yang lowong.
- (2) Pejabat yang berwenang dalam pembinaan kepegawaian mengusulkan pengangkatan PNS dalam Jabatan Administrasi kepada Menteri setelah mendapat pertimbangan dari Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat.
- (3) Pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, syarat Jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.
- (4) Menteri menetapkan keputusan pengangkatan dalam Jabatan Administrasi dan dapat memberikan wewenang kepada pejabat lain untuk menetapkan pengangkatan dalam Jabatan Administrasi sesuai dengan Peraturan Menteri yang mengatur tentang tataran kewenangan.

Pasal 67

Setiap PNS yang diangkat menjadi pejabat administrator dan pejabat pengawas wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji Jabatan menurut agama atau kepercayaannya

kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Paragraf 5

Pemberhentian Jabatan Administrasi

Pasal 68

- (1) PNS diberhentikan dari Jabatan Administrasi apabila:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani Cuti di luar tanggungan negara;
 - d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Administrasi; atau
 - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (2) Dalam keadaan tertentu, permohonan pengunduran diri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun.
- (3) PNS yang diberhentikan dari Jabatan Administrasi karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b sampai dengan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan Jabatan Administrasi yang terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

Pasal 69

- (1) Pemberhentian dari Jabatan Administrasi diusulkan oleh Pejabat yang berwenang dalam pembinaan kepegawaian kepada Menteri.
- (2) Menteri menetapkan keputusan pemberhentian dalam Jabatan Administrasi.
- (3) Menteri dalam menetapkan keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mendelegasikan kepada:
 - a. Sekjen Kemhan untuk Jabatan Administrator dan Jabatan Pengawas; dan
 - b. Karopeg Setjen Kemhan untuk Jabatan Pelaksana.

Bagian Ketiga
Pola Karier Dalam Jabatan Fungsional

Pasal 70

Pembinaan karier Jabatan Fungsional meliputi:

- a. kedudukan, tugas, kategori, dan jenjang Jabatan Fungsional;
- b. pengangkatan Jabatan Fungsional; dan
- c. pemberhentian Jabatan Fungsional.

Paragraf 1

Kedudukan, Tugas, Kategori, dan Jenjang Jabatan Fungsional

Pasal 71

- (1) Pejabat Fungsional berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.
- (2) Pembinaan Pejabat Fungsional berada di Instansi Pengguna dan Instansi Pembina.
- (3) Instansi pengguna sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Kemhan.
- (4) Instansi pembina sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, atau kesekretariatan lembaga negara yang sesuai dengan kekhususan tugas dan fungsinya.
- (5) Kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, atau kesekretariatan lembaga negara sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur oleh menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Pasal 72

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

Pasal 73

- (1) Kategori Jabatan Fungsional yaitu:
 - a. Jabatan Fungsional keahlian: dan
 - b. Jabatan Fungsional keterampilan.
- (2) Jenjang Jabatan Fungsional dari yang paling tinggi ke yang paling rendah yaitu:
 - a. Jabatan Fungsional keahlian yang terdiri atas:
 1. ahli utama;
 2. ahli madya;
 3. ahli muda; dan
 4. ahli pertama.
 - b. Jabatan Fungsional keterampilan yang terdiri atas:
 1. penyelia;
 2. mahir;
 3. terampil; dan
 4. pemula
- (3) Jenjang pangkat Jabatan Fungsional, sesuai dengan jenjang jabatannya yaitu:
 - a. tingkat keterampilan terdiri atas:
 1. pemula, golongan ruang II/a;
 2. pelaksana terdiri atas:
 - a) pengatur muda Tingkat I golongan ruang II/b;
 - b) pengatur golongan ruang II/c; dan
 - c) pengatur tingkat I golongan ruang II/d.
 3. pelaksana lanjutan terdiri atas:
 - a) penata muda golongan ruang III/a; dan
 - b) penata muda tingkat I golongan ruang III/b.
 4. penyelia terdiri atas:
 - a) penata golongan ruang III/c; dan
 - b) penata tingkat I golongan ruang III/d.
 - b. tingkat keahlian terdiri atas:
 1. pertama terdiri atas:
 - a) penata muda golongan ruang III/a; dan
 - b) penata muda tingkat I golongan ruang III/b.

2. muda terdiri atas:
 - a) penata golongan ruang III/c; dan
 - b) penata tingkat I golongan ruang III/d.
3. madya terdiri atas:
 - a) pembina golongan ruang IV/a;
 - b) pembina tingkat I golongan ruang IV/b; dan
 - c) pembina utama muda golongan ruang IV/c
4. utama terdiri atas:
 - a) pembina utama madya golongan ruang IV/d; dan
 - b) pembina utama golongan ruang IV/e.

Paragraf 2

Pengangkatan Jabatan fungsional

Pasal 74

- (1) Pengangkatan Jabatan Fungsional PNS Kemhan antara lain:
 - a. pengangkatan pertama kali Jabatan Fungsional;
 - b. perpindahan dari Jabatan lain;
 - c. pengangkatan melalui penyesuaian/*inpassing*: dan
 - d. promosi.
- (2) Pengangkatan pertama kali Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah pengangkatan Jabatan Fungsional melalui lowongan formasi CPNS.
- (3) Perpindahan dari Jabatan lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dapat dilakukan dari Jabatan Administrasi dan Jabatan Pimpinan Tinggi yang prosedur pengangkatannya dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan.
- (4) Pengangkatan melalui penyesuaian/*inpassing* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan apabila PNS yang bersangkutan pada saat penetapan Jabatan Fungsional oleh Menteri memiliki pengalaman dan masih menjalankan tugas di bidang Jabatan

Fungsional yang akan diduduki berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang.

Pasal 75

- (1) Pengangkatan pertama kali Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf a harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan untuk:
 1. Jabatan Fungsional keahlian yaitu berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 2. Jabatan Fungsional keterampilan yaitu berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan
 - e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.
- (1) Pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pengangkatan untuk mengisi lowongan kebutuhan Jabatan Fungsional yang telah ditetapkan melalui pengadaan PNS.

Pasal 76

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui perpindahan dari Jabatan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf b harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
 - a. berstatus PNS;

- b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
 - c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - e. mengikuti dan lulus uji Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;
 - f. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - g. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 - h. berusia paling tinggi:
 - 1. 53 (lima puluh tiga) tahun untuk Jabatan Fungsional ahli pertama, Jabatan Fungsional ahli muda, dan Jabatan Fungsional keterampilan;
 - 2. 55 (lima puluh lima) tahun untuk Jabatan Fungsional ahli madya; dan
 - 3. 60 (enam puluh) tahun untuk Jabatan Fungsional ahli utama bagi PNS yang telah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi; dan
 - i. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Pengangkatan Jabatan Fungsional keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk Jabatan Fungsional yang akan diduduki.

Pasal 77

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional melalui penyesuaian/*Inpassing* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf c harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. berstatus PNS;
 - b. memiliki integritas dan moralitas yang baik;

- c. sehat jasmani dan rohani;
 - d. memiliki kualifikasi pendidikan untuk:
 - 1. Jabatan Fungsional keahlian yaitu berijazah paling rendah sarjana atau diploma IV sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan;
 - 2. Jabatan Fungsional keterampilan yaitu berijazah paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau setara sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan
 - e. memiliki pengalaman dalam pelaksanaan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki paling kurang 2 (dua) tahun;
 - f. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - g. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan apabila PNS yang bersangkutan pada saat penetapan Jabatan Fungsional oleh Menteri memiliki pengalaman dan masih menjalankan tugas di bidang Jabatan Fungsional yang akan diduduki berdasarkan keputusan pejabat yang berwenang.
- (3) Penyesuaian dilaksanakan 1 (satu) kali untuk jangka waktu lama 2 (dua) tahun sejak penetapan Jabatan Fungsional dengan mempertimbangkan kebutuhan Jabatan.

Pasal 78

- (1) Pengangkatan dalam Jabatan Fungsional keahlian dan Jabatan Fungsional keterampilan melalui promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) huruf d harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. mengikuti dan lulus uji kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi yang telah disusun oleh instansi pembina;

- b. nilai prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; dan
 - c. syarat lainnya yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Pengangkatan Jabatan Fungsional keahlian dan Jabatan Fungsional keterampilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus mempertimbangkan ketersediaan lowongan kebutuhan untuk Jabatan Fungsional yang akan diduduki.

Pasal 79

- (1) Pengangkatan pertama PNS dalam Jabatan Fungsional dilakukan dengan cara:
- a. pejabat yang berwenang mengusulkan pengangkatan kepada Menteri untuk:
 - 1. Jabatan Fungsional ahli pertama;
 - 2. Jabatan Fungsional ahli muda;
 - 3. Jabatan Fungsional pemula; dan
 - 4. Jabatan Fungsional terampil.
 - b. pengangkatan pertama dalam Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada huruf a ditetapkan oleh Menteri.
 - c. Menteri dalam menetapkan pengangkatan pertama sebagaimana dimaksud pada huruf b mendelegasikan kepada Sekjen Kemhan.
- (2) Pengangkatan PNS dalam Jabatan Fungsional melalui perpindahan Jabatan dilakukan dengan cara:
- a. Menteri mengusulkan calon Pejabat Fungsional kepada Presiden bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional ahli utama dan ditetapkan oleh Presiden; atau
 - b. pejabat yang berwenang mengusulkan calon Pejabat Fungsional kepada Sekjen Kemhan bagi PNS yang akan menduduki Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan ditetapkan oleh Menteri.
- (3) Pengangkatan PNS dalam Jabatan fungsional melalui penyesuaian dilakukan dengan pengusulan oleh Pejabat

yang berwenang kepada Menteri dan ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 80

- (1) Pengangkatan PNS Kemhan di lingkungan Kemhan ditetapkan oleh:
 - a. Presiden untuk Jabatan Fungsional keahlian tingkat Utama dengan pengusulan dari Menteri;
 - b. Menteri untuk Jabatan Fungsional keahlian tingkat Madya; dan
 - c. Sekjen Kemhan bagi Jabatan Fungsional selain keahlian tingkat Utama dan Madya.
- (2) Menteri mendelegasikan penetapan pengangkatan PNS Kemhan di lingkungan TNI untuk Jabatan fungsional selain keahlian tingkat Utama dan Madya kepada Panglima TNI.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penetapan pengangkatan PNS Kemhan di lingkungan TNI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Panglima TNI.

Pasal 81

- (1) Setiap PNS yang diangkat menjadi Pejabat Fungsional wajib dilantik dan diambil sumpah/janji menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Pemberhentian Jabatan Fungsional.

Pasal 82

- (1) PNS diberhentikan dari Jabatan Fungsional apabila:
 - a. mengundurkan diri dari Jabatan;
 - b. diberhentikan sementara sebagai PNS;
 - c. menjalani Cuti di luar tanggungan negara;

- d. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Fungsional; atau
 - f. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.
- (2) PNS yang diberhentikan dari Jabatan Fungsional karena alasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e dapat diangkat kembali sesuai dengan jenjang Jabatan Fungsional terakhir apabila tersedia lowongan Jabatan.

Pasal 83

- (1) Pemberhentian dari Jabatan Fungsional diusulkan oleh:
- a. Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 - b. Pejabat yang berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama sebagaimana dimaksud dalam huruf a.
- (2) Pemberhentian dari Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Presiden.
- (3) Pemberhentian dari Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 84

- (1) Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 ayat (3) memberikan kuasa kepada pejabat yang berwenang di lingkungan Kemhan dan TNI untuk menetapkan pemberhentian dari Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli madya.
- (2) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memberikan kuasa kepada Sekjen Kemhan untuk menetapkan pemberhentian dari Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli madya di lingkungan Kemhan.
- (3) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memberikan kuasa kepada Panglima TNI untuk menetapkan pemberhentian dari Jabatan Fungsional

selain Jabatan Fungsional ahli madya di lingkungan TNI.

Pasal 85

Ketentuan mengenai tata cara pemberhentian dari Jabatan Fungsional dilaksanakan sesuai dengan peraturan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Pasal 86

Pejabat fungsional dilarang rangkap Jabatan dengan Jabatan Administrasi atau Jabatan Pimpinan Tinggi, kecuali untuk Jabatan Administrasi atau Jabatan Pimpinan Tinggi yang kompetensi dan bidang tugas jabatannya sama dan tidak dapat dipisahkan dengan kompetensi dan bidang tugas Jabatan Fungsional.

Pasal 87

- (1) Kemhan selaku Instansi Pembina Jabatan Fungsional membentuk Organisasi Profesi Jabatan Fungsional yang dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah Jabatan Fungsional Kataloger dan Jabatan Fungsional Analis Pertahanan Negara.
- (3) Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan serta penambahan Jabatan Fungsional sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 88

Penetapan pengangkatan dan pemberhentian Jabatan Fungsional PNS Kemhan di lingkungan TNI ditetapkan oleh Panglima TNI setelah mendapat rekomendasi dari unit kerja di lingkungan Ropeg Setjen Kemhan yang bertugas dalam pembinaan Jabatan Fungsional.

Pasal 89

- (1) Pembinaan karier Jabatan Fungsional meliputi instansi pembina, kedudukan, jenjang Jabatan, standar kompetensi, rincian kegiatan Jabatan, mekanisme pengusulan, dan penilaian angka kredit, organisasi profesi, serta tim penilai dan sekretariat tim penilai Jabatan Fungsional.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pembinaan karier Jabatan Fungsional sesuai dengan jenis Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan peraturan Menteri.

Bagian Keempat

Pola Karier dalam Jabatan Pimpinan Tinggi

Paragraf 1

Jenjang, Fungsi, dan Akuntabilitas

Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 90

Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi madya; dan
- b. Jabatan Pimpinan Tinggi pratama.

Pasal 91

Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 berfungsi memimpin dan memotivasi setiap pegawai Kemhan di lingkungan Kemhan/TNI.

Pasal 92

- (1) Setiap Pejabat Pimpinan Tinggi harus menjamin akuntabilitas Jabatan.
- (2) Akuntabilitas Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Jabatan Pimpinan Tinggi madya:
 1. terwujudnya perumusan kebijakan yang memberikan solusi;

2. terlaksananya pendayagunaan sumber daya untuk menjamin produktivitas unit kerja;
 3. terlaksananya penerapan kebijakan dengan risiko yang minimal;
 4. tersusunnya program yang dapat menjamin pencapaian tujuan organisasi;
 5. terlaksananya penerapan program organisasi yang berkesinambungan; dan
 6. terwujudnya sinergi antar pimpinan di dalam dan antar organisasi untuk mencapai tujuan pembangunan yang efektif dan efisien.
- b. Jabatan Pimpinan Tinggi pratama:
1. tersusunnya rumusan alternatif kebijakan yang memberikan solusi;
 2. tercapainya hasil kerja unit selaras dengan tujuan organisasi;
 3. terwujudnya pengembangan strategi yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; dan
 4. terwujudnya kapabilitas pada unit kerja untuk mencapai *outcome* organisasi.

Paragraf 2

Persyaratan Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 93

- (1) Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Pimpinan Tinggi pratama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 90 diisi dari PNS.
- (2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai kesempatan yang sama untuk mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi yang lowong.

Pasal 94

- (1) Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dari PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 dengan ketentuan:

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi madya:
 1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 2. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
 4. sedang atau pernah menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama atau Jabatan Fungsional jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
 5. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 6. tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 7. usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
 8. sehat jasmani dan rohani.
- b. Jabatan Pimpinan Tinggi pratama:
 1. memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
 2. memiliki kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
 3. memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
 4. sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau Jabatan Fungsional jenjang

- ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
5. memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
 6. tidak pernah dikenakan tindakan hukuman disiplin tingkat sedang dalam 1 (satu) tahun terakhir atau tingkat berat dalam 2 (dua) tahun terakhir;
 7. usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
 8. sehat jasmani dan rohani.
- (2) Pengangkatan dalam Jabatan Pimpinan Tinggi dari PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diutamakan telah lulus Diklat kepemimpinan tingkat I atau yang dipersamakan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan lulus Diklat kepemimpinan tingkat II atau yang dipersamakan untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Pasal 95

- (1) Kompetensi Teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) huruf a angka 2 diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
- (2) Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) huruf a angka 2 diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
- (3) Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) huruf a angka 2 diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.
- (4) Menteri menyusun Standar Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) diusulkan dan ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

- (5) Pedoman penyusunan Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (4) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Tata Cara Pengisian dan Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 96

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi madya di lingkungan Kemhan dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS sesuai dengan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) huruf a.
- (2) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat nasional.
- (3) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS sesuai dengan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1) huruf b.
- (4) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional.

Pasal 97

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 dilakukan melalui tahapan:

- a. perencanaan;
- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi;
- e. pengumuman hasil seleksi; dan
- f. penetapan dan pengangkatan.

Pasal 98

- (1) Perencanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 huruf a meliputi:
 - a. penentuan Jabatan Pimpinan Tinggi yang akan diisi;
 - b. pembentukan panitia seleksi;
 - c. penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - d. penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi; dan
 - e. penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi.
- (2) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b untuk Jabatan Pimpinan Tinggi Madya dan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama dibentuk oleh Menteri, kecuali Jabatan Pimpinan Tinggi Madya tertentu dibentuk oleh Presiden.
- (3) Dalam membentuk panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Menteri berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (4) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) harus memenuhi persyaratan:
 - a. memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
 - (2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
 - (3) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik; dan
 - (4) tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan.
- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.

Pasal 99

Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 memiliki tugas:

- a. menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;

- b. menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- c. menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
- d. menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- e. mengumumkan lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi dan persyaratan pelamaran;
- f. melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada Menteri.

Pasal 100

- (1) Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 99, panitia seleksi dibantu oleh sekretariat.
- (2) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.
- (3) Sekretariat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

Pasal 101

- (1) Pengumuman lowongan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 huruf b wajib dilakukan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik.
- (2) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (3) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara terbuka pada tingkat nasional untuk Jabatan Pimpinan Tinggi.
- (4) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) paling sedikit harus memuat:
 - a. nama Jabatan Pimpinan Tinggi yang lowong;

- b. persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94;
 - c. kualifikasi dan standar kompetensi Jabatan yang lowong;
 - d. batas waktu penyampaian berkas pelamaran;
 - e. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi; dan
 - f. alamat dan nomor telepon sekretariat panitia seleksi yang dapat dihubungi.
- (5) Pengumuman lowongan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditandatangani oleh ketua panitia seleksi atau ketua sekretariat panitia seleksi.

Pasal 102

- (1) Pelamaran pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 huruf c disampaikan kepada panitia seleksi.
- (2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh Menteri.

Pasal 103

- (1) Selain melalui pelamaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 102, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- (2) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari Menteri.

Pasal 104

- (1) Seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 huruf d dilakukan sesuai dengan perencanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1).
- (2) Penyusunan tahapan seleksi dan penetapan jadwal seleksi dalam perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai kebutuhan organisasi.

- (3) Penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) huruf d dilakukan mengacu kepada standar kompetensi Jabatan.
- (4) Panitia seleksi wajib melakukan seleksi secara objektif dan transparan.
- (5) Tahapan seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit terdiri atas:
 - a. seleksi administrasi dan penelusuran rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas;
 - b. seleksi kompetensi;
 - c. wawancara akhir; dan
 - d. tes kesehatan dan tes kejiwaan.
- (6) Seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b dilakukan oleh panitia seleksi.
- (7) Panitia seleksi dapat dibantu oleh tim seleksi kompetensi yang independen dan memiliki keahlian untuk melakukan seleksi kompetensi.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dan ayat (6) dilaksanakan sesuai dengan peraturan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Pasal 105

- (1) Pengumuman hasil seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 huruf e wajib dilakukan untuk setiap tahapan seleksi.
- (2) Panitia seleksi wajib mengumumkan secara terbuka pada setiap tahapan seleksi:
 - a. nilai yang diperoleh peserta seleksi berdasarkan peringkat; dan
 - b. peserta seleksi yang berhak mengikuti tahapan seleksi selanjutnya.
- (3) Pada tahapan akhir, panitia seleksi memilih 3 (tiga) orang peserta seleksi dengan nilai terbaik untuk setiap Jabatan yang lowong, sebagai calon Pejabat Pimpinan Tinggi

madya atau Pejabat Pimpinan Tinggi pratama untuk disampaikan kepada Menteri.

Pasal 106

Penetapan dan pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 97 huruf f dilakukan oleh Presiden atau Menteri sesuai dengan kewenangan berdasarkan hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 ayat (3).

Pasal 107

- (1) Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi pratama yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 ayat (3) di lingkungan Kemhan kepada Menteri melalui pejabat yang berwenang.
- (2) Menteri memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat Pimpinan Tinggi pratama hasil seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memperhatikan pertimbangan pejabat yang berwenang untuk ditetapkan.

Pasal 108

- (1) Panitia seleksi menyampaikan 3 (tiga) orang calon Pejabat Pimpinan Tinggi madya yang terpilih sebagaimana dimaksud dalam Pasal 105 ayat (3) di lingkungan Kemhan kepada Menteri, untuk disampaikan kepada Presiden.
- (2) Presiden memilih 1 (satu) dari 3 (tiga) orang nama calon Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk ditetapkan sebagai Pejabat Pimpinan Tinggi dengan memperhatikan pertimbangan Menteri, pejabat yang berwenang dalam pembinaan kepegawaian di lingkungan Kemhan, atau menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

Pasal 109

- (1) Dalam memilih calon Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (2) dan, Presiden dapat dibantu oleh tim.
- (2) Pembentukan tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan wewenang Presiden.

Pasal 110

Menteri dilarang mengisi Jabatan yang lowong dari calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang lulus seleksi pada Jabatan Pimpinan Tinggi yang lain.

Paragraf 4

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi
karena Penataan Organisasi

Pasal 111

- (1) Dalam hal terjadi penataan organisasi instansi pemerintah yang mengakibatkan adanya pengurangan Jabatan Pimpinan Tinggi, penataan Pejabat Pimpinan Tinggi dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada oleh panitia seleksi.
- (2) Dalam hal pelaksanaan penataan Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan melalui seleksi terbuka.

Pasal 112

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi yang lowong melalui mutasi dari satu Jabatan Pimpinan Tinggi ke Jabatan Pimpinan Tinggi yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari Pejabat yang ada.
- (2) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. satu klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi standar kompetensi Jabatan; dan

- c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Kompetensi teknis dalam standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dibuktikan dengan:
 - a. sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau
 - b. lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis.
- (4) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (5) Dalam hal pelaksanaan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak memperoleh calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memiliki kompetensi sesuai, pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi dilakukan melalui seleksi terbuka.

Pasal 113

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi melalui mutasi dari 1 (satu) Jabatan Pimpinan Tinggi ke Jabatan Pimpinan Tinggi yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi di antara Pejabat Pimpinan Tinggi dalam 1 (satu) instansi.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. sesuai standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.
- (3) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 114

- (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 Menteri dan berkoordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 115

- (1) Ketentuan mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada instansi pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara dengan persetujuan Komisi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Sistem Merit sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kriteria:
 - a. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;
 - b. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
 - c. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
 - d. memiliki manajemen karier yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karier, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
 - e. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
 - f. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai Aparatur Sipil Negara;
 - g. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
 - h. memberikan perlindungan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
 - i. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai Aparatur Sipil Negara.

- (3) instansi pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai Aparatur Sipil Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib melaporkan secara berkala kepada Komisi Aparatur Sipil Negara untuk mendapatkan persetujuan baru.

Paragraf 5

Pelantikan dan Pengambilan Sumpah/Janji Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 116

- (1) Setiap PNS yang diangkat menjadi Pejabat Pimpinan Tinggi wajib dilantik dan mengangkat sumpah/janji Jabatan menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- (2) Ketentuan mengenai tata cara pelantikan dan pengambilan sumpah/janji Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 117

- (1) Pelantikan dan sumpah/janji Jabatan Pejabat Pimpinan Tinggi diambil oleh Menteri.
- (2) Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menunjuk Pejabat lain di lingkungan Kemhan untuk mengambil sumpah/janji Jabatan.

Pasal 118

Pengambilan sumpah/janji Jabatan dituangkan dalam berita acara yang ditandatangani oleh pejabat yang mengambil sumpah/janji Jabatan, pejabat yang mengangkat sumpah/janji Jabatan dan saksi.

Paragraf 6
Target Kinerja dan Uji Kompetensi
Pejabat Pimpinan Tinggi

Pasal 119

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi harus memenuhi target kinerja tertentu sesuai dengan 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 dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 7
Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 120

PNS diberhentikan dari Jabatan Pimpinan Tinggi apabila:

- a. mengundurkan diri dari Jabatan;
- b. diberhentikan sebagai PNS;
- c. diberhentikan sementara sebagai PNS;
- d. menjalani cuti di luar tanggungan negara;
- e. menjalani tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan;
- f. ditugaskan secara penuh di luar Jabatan Pimpinan Tinggi;
- g. terjadi penataan organisasi; atau

- h. tidak memenuhi persyaratan Jabatan.

Paragraf 8
Tata Cara Pemberhentian dari
Jabatan Pimpinan Tinggi

Pasal 121

- (1) Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi diusulkan oleh:
 - a. Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi madya; dan
 - b. pejabat yang berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama.
- (2) Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi utama dan Jabatan Pimpinan Tinggi madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Presiden.
- (3) Pemberhentian dari Jabatan Pimpinan Tinggi pratama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan oleh Menteri.

BAB V
MANAJEMEN KARIER

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 122

Manajemen karier PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf d meliputi:

- a. pengembangan karier;
- b. mutasi;
- c. promosi;
- d. pengembangan kompetensi; dan
- e. sistem informasi manajemen karier.

Pasal 123

Penyelenggaraan manajemen karier PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 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 124

Sasaran penyelenggaraan manajemen karier PNS Kemhan yaitu:

- a. tersedianya pola karier nasional dan panduan
- b. penyusunan pola karier instansi pemerintah; dan
- c. meningkatkan kinerja instansi pemerintah.

Pasal 125

- (1) Manajemen karier PNS Kemhan dilakukan sejak pengangkatan pertama sebagai PNS sampai dengan pemberhentian.
- (2) Penyelenggaraan manajemen karier PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 disesuaikan dengan kebutuhan Kemhan.
- (3) Dalam menyelenggarakan manajemen karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kemhan menyusun:
 - a. standar kompetensi Jabatan; dan
 - b. profil PNS.
- (4) Standar kompetensi Jabatan dan profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) disusun pada tingkat Kemhan maupun nasional.

Pasal 126

Standar kompetensi Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125 ayat (3) huruf a berisi paling sedikit informasi tentang:

- a. nama Jabatan;
- b. uraian Jabatan;
- c. kode Jabatan;
- d. pangkat yang sesuai;
- e. kompetensi teknis;
- f. kompetensi manajerial;
- g. kompetensi sosial kultural; dan
- h. ukuran kinerja Jabatan.

Pasal 127

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 125 ayat (3) huruf b merupakan kumpulan informasi kepegawaian dari setiap PNS yang terdiri atas:

- a. data personal;
- b. kualifikasi;
- c. rekam jejak Jabatan;
- d. kompetensi;
- e. riwayat pengembangan kompetensi;
- f. riwayat hasil penilaian kinerja; dan
- g. informasi kepegawaian lainnya.

Pasal 128

Data personal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 huruf a berisi informasi mengenai data diri PNS meliputi:

- a. nama;
- b. nomor induk pegawai;
- c. tempat tanggal lahir;
- d. status perkawinan;
- e. agama; dan
- f. alamat.

Pasal 129

Kualifikasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 huruf b merupakan informasi mengenai kualifikasi pendidikan formal PNS dari jenjang paling tinggi sampai dengan jenjang paling rendah.

Pasal 130

Rekam jejak Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 huruf c merupakan informasi mengenai riwayat Jabatan yang pernah diduduki PNS.

Pasal 131

- (1) Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 huruf d merupakan informasi mengenai kemampuan PNS dalam melaksanakan tugas Jabatan.
- (2) Dalam rangka menyediakan informasi mengenai kompetensi PNS dalam profil PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), setiap PNS harus dinilai melalui uji kompetensi.
- (3) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat dilakukan oleh *assessor* Kemhan.
- (4) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mencakup pengukuran kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.
- (5) Uji kompetensi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara berkala.

Pasal 132

- (1) Riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 huruf e merupakan informasi mengenai riwayat pengembangan kompetensi yang pernah diikuti oleh PNS.
- (2) Riwayat pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi riwayat pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran, dan/atau magang.

Pasal 133

Riwayat hasil penilaian kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 huruf f merupakan informasi mengenai penilaian kinerja yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai serta perilaku PNS.

Pasal 134

Informasi kepegawaian lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 huruf g merupakan informasi yang memuat prestasi, penghargaan, dan/atau hukuman yang pernah diterima.

Pasal 135

Profil PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 dikelola dan dimutakhirkan oleh Biro Kepegawaian Setjen Kemhan.

Bagian Kedua

Pengembangan Karier

Paragraf 1

Umum

Pasal 136

- (1) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 huruf a dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Kemhan.
- (2) Pengembangan karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui manajemen pengembangan karier dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pengembangan karier dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2

Pola Karier

Pasal 137

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

- (2) Pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pola dasar mengenai urutan penempatan dan/atau perpindahan PNS antar posisi di setiap jenis Jabatan secara berkesinambungan.
- (3) Pola karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pola karier instansi; dan
 - b. pola karier nasional.
- (4) Setiap instansi pemerintah menyusun pola karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.
- (5) Pola karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan oleh Menteri.
- (6) Pola karier nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b disusun dan ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 138

- (1) Menteri dalam menetapkan pola karier instansi harus memperhatikan jalur karier yang berkesinambungan.
- (2) Jalur karier sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan lintasan posisi Jabatan yang dapat dilalui oleh PNS baik pada jenjang Jabatan yang setara maupun jenjang Jabatan yang lebih tinggi.
- (3) Pola karier PNS dapat berbentuk:
 - a. horizontal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang setara, baik di dalam satu kelompok maupun antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi;
 - b. vertikal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan yang lain yang lebih tinggi, di dalam satu kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi; dan

- c. diagonal, yaitu perpindahan dari satu posisi Jabatan ke posisi Jabatan lain yang lebih tinggi antar kelompok Jabatan Administrasi, Jabatan Fungsional, atau Jabatan Pimpinan Tinggi.

Bagian ketiga

Mutasi

Pasal 139

- (1) Mutasi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 huruf b adalah Pemindahan PNS Kemhan yang dimungkinkan untuk pindah/diperbantukan/dipekerjakan, baik antar intern (Kemhan dan TNI), Kementerian, maupun Lembaga Pemerintah NonKementerian, dalam rangka usaha penyebaran dan pendayagunaan tenaga ahli/terampil atau karena adanya penyederhanaan organisasi.
- (2) Ketentuan mengenai Mutasi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Promosi

Pasal 140

- (1) Promosi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 huruf c merupakan bentuk pola karier yang dapat berbentuk vertikal atau diagonal.
- (2) PNS dapat dipromosikan di dalam dan/atau antar Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional keterampilan, Jabatan Fungsional ahli pertama, dan Jabatan Fungsional ahli muda sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.
- (3) Dalam hal instansi belum memiliki kelompok rencana suksesi, promosi dalam Jabatan Administrasi dapat dilakukan melalui seleksi internal oleh panitia seleksi yang dibentuk oleh Menteri.

- (4) PNS yang menduduki Jabatan administrator dan Jabatan Fungsional ahli madya dapat dipromosikan ke dalam Jabatan Pimpinan Tinggi pratama sepanjang memenuhi persyaratan Jabatan, mengikuti, dan lulus seleksi terbuka, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Pasal 141

- (1) Menteri menetapkan kelompok rencana suksesi setiap tahun dan mengumumkan melalui Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
- (2) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisi kelompok PNS yang memiliki:
 - a. kompetensi sesuai klasifikasi Jabatan;
 - b. memenuhi kewajiban pengembangan kompetensi; dan
 - c. memiliki penilaian kinerja paling kurang bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- (3) Kelompok rencana suksesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelola oleh Menteri.

Pasal 142

- (1) Promosi PNS dalam Jabatan Administrasi dan Jabatan Fungsional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 140 ayat (2) dilakukan oleh Menteri setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS.
- (2) Promosi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diprioritaskan bagi PNS yang masuk dalam kelompok rencana suksesi.

Pasal 143

- (1) Tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah dibentuk oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. pejabat yang berwenang;
 - b. pejabat yang menangani bidang kepegawaian;
 - c. pejabat yang menangani bidang pengawasan internal; dan
 - d. pejabat pimpinan tinggi terkait.

- (3) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berjumlah gasal paling sedikit 5 (lima) orang.

Bagian Kelima
Pengembangan Kompetensi

Paragraf 1
Umum

Pasal 144

- (1) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 huruf d merupakan upaya untuk pemenuhan kebutuhan kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan rencana pengembangan karier.
- (2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
 - a. instansi; dan
 - b. nasional.
- (3) Setiap PNS memiliki hak dan kesempatan yang sama untuk diikutsertakan dalam pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan memperhatikan hasil penilaian kinerja dan penilaian kompetensi PNS yang bersangkutan.
- (4) Pengembangan kompetensi bagi setiap PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan paling sedikit 20 (dua puluh) jam pelajaran dalam 1 (satu) tahun.
- (5) Untuk menyelenggarakan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri wajib:
 - a. menetapkan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi;
 - b. melaksanakan pengembangan kompetensi; dan
 - c. melaksanakan evaluasi pengembangan kompetensi.

Pasal 145

Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 144 menjadi dasar pengembangan karier dan menjadi salah satu dasar bagi pengangkatan Jabatan.

Pasal 146

- (1) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 144 ayat (5) huruf a terdiri atas:
 - a. inventarisasi jenis kompetensi yang perlu ditingkatkan dari setiap PNS; dan
 - b. rencana pelaksanaan pengembangan kompetensi.
- (2) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan pada tingkat:
 - a. instansi; dan
 - b. nasional.
- (3) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 1 (satu) tahun yang pembiayaannya tertuang dalam rencana kerja anggaran Kemhan.

Pasal 147

- (1) Untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (1), dilakukan analisis kesenjangan kompetensi dan analisis kesenjangan kinerja.
- (2) Analisis kesenjangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan profil kompetensi PNS dengan standar kompetensi Jabatan yang diduduki dan yang akan diduduki.
- (3) Analisis kesenjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan membandingkan hasil penilaian kinerja PNS dengan target kinerja Jabatan yang diduduki.

Pasal 148

- (1) Penyusunan kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi instansi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (2) dilakukan oleh pejabat yang berwenang.
- (2) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

- (3) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. jenis kompetensi yang dikembangkan;
 - b. target PNS yang akan dikembangkan kompetensinya;
 - c. jenis dan jalur pengembangan kompetensi;
 - d. penyelenggara pengembangan kompetensi;
 - e. jadwal atau waktu pelaksanaan;
 - f. kesesuaian pengembangan kompetensi dengan standar kurikulum dari instansi pembina kompetensi; dan
 - g. anggaran yang dibutuhkan.
- (4) Kebutuhan dan rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dimasukkan ke dalam sistem informasi pengembangan kompetensi lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 149

- (1) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (2) huruf b dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan sasaran pemerintahan serta pembangunan.
- (2) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi di tingkat nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi teknis, kompetensi manajerial, dan kompetensi sosial kultural.
- (3) Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas kompetensi teknis dan kompetensi fungsional.
- (4) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural dilakukan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

- (5) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi teknis dilakukan oleh instansi teknis.
- (6) Penyusunan rencana pengembangan kompetensi fungsional dilakukan oleh instansi pembina Jabatan Fungsional.

Pasal 150

- (1) Rencana pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 146 ayat (1) huruf b disampaikan kepada lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara sebagai bahan untuk menyusun rencana pengembangan kompetensi nasional.
- (2) Rencana pengembangan kompetensi nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri dan dipublikasikan dalam sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi ASN.

Pasal 151

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 144 ayat (5) huruf b harus sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 149.
- (2) Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk:
 - a. pendidikan; dan/atau
 - b. pelatihan.

Pasal 152

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) huruf a dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian PNS melalui pendidikan formal sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pendidikan formal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan pemberian tugas belajar.

- (3) Pemberian tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan dalam rangka memenuhi kebutuhan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.

Pasal 153

- (1) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2) huruf b dilakukan melalui jalur pelatihan klasikal dan nonklasikal.
- (2) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan klasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas, paling kurang melalui pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.
- (3) Pengembangan kompetensi dalam bentuk pelatihan nonklasikal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling kurang melalui *e-learning*, bimbingan di tempat kerja, pelatihan jarak jauh, magang, dan pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta.
- (4) Pengembangan kompetensi melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara dan lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional.

Pasal 154

- (1) Pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan secara:
 - a. mandiri oleh Kemhan;
 - b. bersama dengan instansi pemerintah lain yang memiliki akreditasi untuk melaksanakan pengembangan kompetensi tertentu; atau
 - c. bersama dengan lembaga pengembangan kompetensi yang independen.

- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi secara mandiri oleh Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a adalah Badan Pendidikan dan Pelatihan Kemhan.

Pasal 155

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis dilakukan melalui jalur pelatihan.
- (2) Pelatihan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Pelaksanaan pengembangan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi teknis ditetapkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.
- (5) Pelatihan teknis diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.
- (6) Akreditasi pelatihan teknis dilaksanakan oleh masing-masing instansi teknis dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 156

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi fungsional dilakukan melalui jalur pelatihan.
- (2) Pelatihan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang Jabatan Fungsional masing-masing.
- (4) Jenis dan jenjang pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan oleh instansi pembina Jabatan Fungsional.

- (5) Pelatihan fungsional diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.
- (6) Akreditasi pelatihan fungsional dilaksanakan oleh masing-masing instansi pembina Jabatan Fungsional dengan mengacu pada pedoman akreditasi yang ditetapkan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 157

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi sosial kultural dilakukan melalui jalur pelatihan.
- (2) Pelatihan sosial kultural dilaksanakan untuk mencapai persyaratan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (3) Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk memenuhi kompetensi sosial kultural sesuai dengan standar kompetensi Jabatan.
- (4) Pengembangan kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- (5) Pelatihan kompetensi sosial kultural diselenggarakan oleh lembaga pelatihan terakreditasi.
- (6) Akreditasi pelatihan sosial kultural dilaksanakan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 158

- (1) Pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial dilakukan melalui jalur pelatihan.
- (2) Pelaksanaan pengembangan kompetensi manajerial melalui jalur pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui pelatihan struktural.

- (3) Pelatihan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. kepemimpinan madya;
 - b. kepemimpinan pratama;
 - c. kepemimpinan administrator; dan
 - d. kepemimpinan pengawas.
- (4) Pelatihan struktural kepemimpinan madya diselenggarakan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- (5) Pelatihan struktural kepemimpinan pratama, kepemimpinan administrator, dan kepemimpinan pengawas diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah terakreditasi.
- (6) Akreditasi pelatihan struktural kepemimpinan dilaksanakan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 159

- (1) Dalam rangka menyamakan persepsi terhadap tujuan dan sasaran pembangunan nasional dilaksanakan pelatihan di tingkat nasional yang diikuti oleh Pejabat Pimpinan Tinggi utama, Pejabat Pimpinan Tinggi madya, dan Pejabat Pimpinan Tinggi pratama, yang dilaksanakan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- (2) Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan melalui kerja sama dengan instansi lain.

Pasal 160

Lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab atas pengaturan, koordinasi, dan penyelenggaraan pengembangan kompetensi.

Pasal 161

Pelaksanaan pengembangan kompetensi diinformasikan melalui sistem informasi pelatihan yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.

Pasal 162

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Evaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.
- (3) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi manajerial dan kompetensi sosial kultural disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 163

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi teknis dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi teknis PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Evaluasi pengembangan kompetensi teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh instansi teknis masing-masing.
- (3) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi teknis disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan di bidang pendayagunaan aparatur negara melalui lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 164

- (1) Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional dilaksanakan untuk menilai kesesuaian antara kebutuhan kompetensi fungsional PNS dengan standar kompetensi Jabatan dan pengembangan karier.
- (2) Evaluasi pengembangan kompetensi fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh instansi pembina Jabatan Fungsional.
- (3) Hasil evaluasi pengembangan kompetensi fungsional disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara melalui lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara.

Pasal 165

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

Bagian Keenam

Sistem Informasi Manajemen Karier

Pasal 166

- (1) Sistem informasi manajemen karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 122 huruf e berisi informasi mengenai rencana dan pelaksanaan manajemen karier.
- (2) Sistem informasi manajemen karier instansi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bagian yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
- (3) Ropeng Setjen Kemhan wajib memutakhirkan data dan informasi dalam sistem informasi manajemen karier instansi.
- (4) Ropeng Setjen Kemhan memasukkan data dan informasi manajemen karier di lingkungannya ke dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara paling lambat akhir

bulan Maret tahun berjalan untuk pelaksanaan tahun berikutnya.

BAB VI PENILAIAN KINERJA

Pasal 167

- (1) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf e bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.
- (2) 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.
- (3) Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.
- (4) Ketentuan mengenai Penilaian kinerja PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII PENDIDIKAN DAN PELATIHAN

Pasal 168

- (1) Diklat PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf f bertujuan untuk mewujudkan sumber daya manusia aparatur yang mempunyai kompetensi sesuai bidangnya, berakhlak mulia dan profesional, sikap pengabdian dan kesetiaan kepada bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan, serta pengembangan wawasan kebangsaan.
- (2) Ketentuan mengenai Diklat PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII PENGGAJIAN DAN TUNJANGAN

Pasal 169

Penggajian dan tunjangan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf g dengan ketentuan:

- a. penghasilan PNS Kemhan terdiri dari gaji pokok dan tunjangan yang diberikan menurut peraturan perundang-undangan.
- b. besar kecilnya gaji pokok yang diberikan kepada PNS Kemhan berdasarkan pangkat, golongan ruang, dan masa kerja yang dimiliki.
- c. PNS Kemhan dapat diberikan kenaikan gaji berkala apabila telah mempunyai masa kerja tertentu dalam pangkatnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX PENGHARGAAN

Pasal 170

Tanda Penghargaan/Kehormatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf h diberikan kepada PNS Kemhan berupa:

- a. Satyalancana Karya Satya.
 1. klasifikasi.
 - a) Satyalancana Karya Satya X (Sepuluh) Tahun;
 - b) Satyalancana Karya Satya XX (Dua Puluh) Tahun; dan
 - c) Satyalancana Karya Satya XXX (Tiga Puluh) Tahun.
 2. Satyalancana Karya Satya diberikan kepada PNS Kemhan yang telah bekerja dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, negara dan pemerintah dengan penuh pengabdian, kejujuran, kecakapan, dan disiplin secara terus-menerus paling singkat

10 (sepuluh) tahun, 20 (dua puluh) tahun, atau 30 (tiga puluh) tahun, dengan ketentuan:

- a) dalam masa kerja secara terus-menerus, PNS Kemhan yang bersangkutan tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku atau yang tidak pernah mengambil cuti di luar tanggungan negara;
- b) penghitungan masa kerja bagi PNS Kemhan yang pernah dijatuhi hukuman disiplin sedang atau berat dimulai sejak diterbitkannya keputusan telah menjalankan hukuman disiplin atau kembali bekerja di instansi; dan
- c) penghitungan masa kerja dihitung sejak PNS Kemhan diangkat menjadi CPNS.

3. tata cara pemakaian.

- a) tanda Kehormatan Satyalancana Karya Satya dapat dipakai pada pakaian resmi saat upacara hari besar nasional atau hari besar lainnya;
- b) pita Harian Satyalancana Karya Satya dipakai setiap hari kerja pada pakaian seragam sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c) pita Harian Satyalancana Karya Satya disematkan pada pakaian seragam harian bagian dada sebelah kiri 1 (satu) cm di bawah lambang Korps Pegawai Republik Indonesia dan 1 (satu) cm di atas saku.
- d) PNS Kemhan yang telah mendapatkan Tanda Kehormatan lain dapat dipakai sejajar dengan Pita Harian Satyalancana Karya Satya sesuai dengan derajatnya, berurutan dari kanan ke kiri; dan
- e) bagi PNS Kemhan yang telah pensiun dan dicabut hak pemakaian Tanda kehormatan Satyalancana Karya Satya tidak dibenarkan memakai Pita Harian Satyalancana Karya

Satya.

- b. PNS Kemhan yang telah menunjukkan jasa-jasa, kerajinan, kejujuran, dan ketaatan kepada negara dan tugas kewajibannya secara luar biasa, sehingga patut dijadikan teladan pada tingkat nasional dapat diberikan Piagam Pernyataan Penghargaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- c. lain-lain meliputi:
 1. PNS Kemhan dapat diberikan tanda penghargaan lainnya apabila memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 2. tanda penghargaan tersebut dapat berupa tanda kehormatan jenis Bintang atau Satyalancana lainnya serta pemberian Gelar Kehormatan Veteran.

BAB X DISIPLIN

Pasal 171

- (1) Pembinaan Disiplin sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf i merupakan upaya agar setiap PNS Kemhan mematuhi kewajiban dan larangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) PNS Kemhan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan disiplin PNS dikenakan hukuman disiplin PNS.
- (3) Tingkat dan jenis hukuman disiplin PNS meliputi:
 - a. hukuman disiplin ringan:
 1. teguran lisan;
 2. teguran tertulis; dan
 3. pernyataan tidak puas secara tertulis.
 - b. hukuman disiplin sedang:
 1. penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun;
 2. penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun; dan

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

BAB XI

PEMBERHENTIAN

Bagian Pertama

Umum

Pasal 172

Pemisahan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf j meliputi:

- a. Pemberhentian; dan
- b. hak-hak kepegawaian yang timbul akibat pemisahan.

Bagian Kedua

Pemberhentian

Pasal 173

Pelaksanaan pemberhentian PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 172 huruf a berdasarkan:

- a. permintaan sendiri;
- b. mencapai batas usia pensiun;
- c. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah;
- d. tidak cakap jasmani dan/atau rohani;
- e. meninggal dunia, tewas, atau hilang; dan
- f. tindak pidana/penyelewengan;

- g. pelanggaran disiplin;
- h. mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden atau Wakil Presiden, ketua, wakil ketua, atau Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, ketua, wakil ketua, atau Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati/Walikota atau Wakil Bupati/Wakil Walikota, Anggota atau Pengurus Partai Politik;
- i. tidak menjabat lagi sebagai Pejabat Negara; dan
- j. pemberhentian karena sebab lain; dan
- k. Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun.

Paragraf 1

Pemberhentian atas Permintaan Sendiri

Pasal 174

- (1) Pemberhentian PNS Kemhan atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 huruf a PNS yang bersangkutan, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS.
- (2) Permintaan berhenti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat ditunda untuk paling lama 1 (satu) tahun, apabila yang bersangkutan masih diperlukan untuk kepentingan dinas.
- (3) permintaan berhenti PNS Kemhan dapat ditolak, apabila:
 - a. yang bersangkutan terikat pada ikatan dinas;
 - b. yang bersangkutan sedang dalam proses peradilan karena diduga melakukan tindak pidana kejahatan;
 - c. yang bersangkutan dalam pemeriksaan pejabat yang berwenang memeriksa karena diduga melakukan pelanggaran disiplin PNS;
 - d. yang bersangkutan sedang mengajukan upaya banding administratif karena dijatuhkan hukuman disiplin berupa pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS;
 - e. yang bersangkutan sedang menjalani hukuman disiplin; atau
 - f. yang bersangkutan memiliki alasan lain menurut pertimbangan Karopeg Setjen Kemhan.

Pasal 175

- (1) Tata cara pemberhentian dengan permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 huruf a diajukan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang melalui saluran hirarki.
- (2) Permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disetujui, ditunda, atau ditolak diberikan setelah mendapat rekomendasi dari Pejabat yang berwenang.
- (3) Dalam hal permohonan berhenti ditunda atau ditolak sebagaimana dimaksud pada ayat (2) Karopeg Setjen Kemhan menyampaikan alasan penundaan atau penolakan secara tertulis kepada PNS Kemhan yang bersangkutan.

Pasal 176

- (1) Keputusan mengenai pemberian persetujuan, penundaan, atau penolakan permohonan pemberhentian atas permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 175 ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak permohonan diterima.
- (2) Dalam hal keputusan pemberhentian belum ditetapkan, PNS Kemhan yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- (3) Keputusan pemberhentian PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Presiden atau Menteri.
- (4) Pemberhentian PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang bersangkutan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 2
Mencapai Batas Usia Pensiun

Pasal 177

- (1) Pemberhentian PNS Kemhan karena mencapai batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 huruf b dilakukan setelah PNS Kemhan mencapai usia:
 - 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 Kemhan yang memangku Pejabat Fungsional ahli utama.
- (2) Bagi PNS Kemhan yang menduduki Jabatan Fungsional dosen di lingkungan Universitas Pertahanan yaitu:
 1. 65 (enam puluh lima) tahun; dan
 2. 70 (tujuh puluh tahun) tahun bagi PNS yang menduduki jenjang guru besar atau memiliki gelar profesor.

Pasal 178

- (1) PNS Kemhan yang telah mencapai batas usia pensiun sebagaimana dimaksud pada Pasal 177 diberhentikan dengan hormat sebagai PNS Kemhan dan kepadanya diberikan hak-hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pejabat yang berwenang berkewajiban memberitahukan secara tertulis kepada PNS Kemhan tersebut, bahwa ia akan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS Kemhan karena mencapai batas usia pensiun.
- (3) Pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberitahukan selambat-lambatnya 1 (satu) tahun 3 (tiga) bulan sebelum PNS Kemhan tersebut mencapai batas usia pensiun.

- (4) Berdasarkan pemberitahuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS Kemhan yang bersangkutan mengajukan permohonan berhenti dengan hak pensiun dengan menyertakan:
- a. salinan sah dari surat keputusan tentang pemberhentian yang bersangkutan sebagai PNS Kemhan;
 - b. daftar riwayat pekerjaan yang disusun/disahkan oleh Pejabat yang berwenang untuk memberhentikan PNS Kemhan yang bersangkutan;
 - c. daftar susunan keluarga yang disahkan oleh yang wajib yang memuat nama, tanggal kelahiran, dan alamat (istri) suami dan anak-anaknya; dan
 - d. surat keterangan dari PNS Kemhan yang berkepentingan yang menyatakan bahwa semua surat-surat yang sah dan turunan atau kutipannya, dan barang-barang lainnya milik negara yang ada padanya, telah diserahkan kembali kepada negara.
- (5) Dalam masa 1 (satu) tahun, pimpinan instansi yang bersangkutan harus sudah menyelesaikan segala sesuatu yang menyangkut tata usaha kepegawaian meliputi:
- a. surat keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS Kemhan, harus sudah diterbitkan paling lambat 1 (satu) bulan sebelum PNS yang bersangkutan dipensiunkan; dan
 - b. penyelesaian kenaikan pangkat pengabdian, apabila ia berhak untuk itu.

Paragraf 3

Perampingan Organisasi atau Kebijakan Pemerintah

Pasal 179

Pemberhentian karena perampingan organisasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 173 huruf c dilaksanakan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. instansi yang karena perampangan organisasi mempunyai kelebihan PNS yang perlu disalurkan ke instansi lain, menyusun daftar PNS tersebut dan menyampaikannya kepada kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional.
- b. ketentuan mengenai perpindahan PNS diatur oleh kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional setelah berkonsultasi dengan pihak yang bersangkutan.
- c. dalam hal PNS yang kelebihan karena adanya penyederhanaan satuan organisasi dan tidak mungkin disalurkan ke instansi lain, PNS yang kelebihan itu diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan dengan ketentuan:
 1. apabila PNS telah mencapai usia paling rendah 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja pensiun paling sedikit 10 (sepuluh) tahun, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun;
 2. apabila PNS tersebut belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan/atau belum memiliki masa kerja 10 (sepuluh) tahun, yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dari dengan mendapat uang tunggu;
 3. uang tunggu sebagaimana dimaksud dalam angka 2 diberikan paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang tiap kali paling lama 1 (satu) bulan, dengan ketentuan pemberian uang tunggu itu tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun;
 4. apabila PNS yang bersangkutan telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan telah memiliki masa kerja paling sedikit 10 (sepuluh) tahun sebelum atau pada

saat habis masa menerima uang tunggu, yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun;

5. PNS sebagaimana dimaksud dalam angka 2 pada saat berakhirnya masa penerimaan uang tunggu belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun akan tetapi memiliki masa kerja pensiun paling sedikit 10 (sepuluh) tahun maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun yang diberikan pada saat yang bersangkutan mencapai usia 50 (lima puluh) tahun;
6. sejak berakhirnya masa pemberian uang tunggu sampai saat yang bersangkutan berhak menerima pensiun, yang bersangkutan tidak berhak menerima penghasilan dari negara; dan
7. PNS sebagaimana dalam angka 2, pada saat berakhirnya menerima uang tunggu telah mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, tetapi belum memiliki masa kerja pensiun 10 (sepuluh) tahun, maka yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun.

Paragraf 4

Tidak Cakap Jasmani dan/atau Rohani

Pasal 180

- (1) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani atau rohani sebagaimana dimaksud pada Pasal 173 huruf d dilaksanakan dengan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan dinyatakan:
 - a. tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan karena kesehatannya;

- b. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan/atau lingkungan kerjanya; dan
 - c. setelah berakhirnya cuti sakit belum mampu bekerja kembali.
- (3) Keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah diterimanya hasil pemeriksaan kesehatan PNS oleh tim penguji kesehatan.

Paragraf 5

Meninggal Dunia, Tewas atau Hilang

Pasal 181

Pemberhentian karena meninggal dunia atau hilang sebagaimana dimaksud pada Pasal 173 huruf e dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. PNS Kemhan yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat sebagai PNS;
- b. pimpinan Satker yang bersangkutan paling rendah Kepala Sub Bagian atau pejabat lain yang setingkat membuat surat keterangan meninggal dunia;
- c. PNS yang hilang, dianggap telah meninggal dunia pada akhir bulan ke 12 (dua belas) sejak yang bersangkutan dinyatakan hilang;
- d. berdasarkan berita acara atau surat keterangan dari pejabat yang berwajib, maka pejabat yang berwenang membuat surat pernyataan hilang;
- e. surat pernyataan hilang dibuat paling lama pada akhir bulan kedua sejak yang bersangkutan hilang dibuat oleh Menteri atau pejabat lain yang ditunjuk;
- f. PNS yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan diketemukan kembali dan masih hidup dan sehat, dipekerjakan kembali sebagai PNS;

- g. PNS yang telah dinyatakan hilang yang belum melewati masa 12 (dua belas) bulan diketemukan kembali, tetapi cacat diperlakukan:
1. diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun apabila ia telah memiliki masa kerja paling sedikit 4 (empat) tahun, tetapi apabila belum memiliki masa kerja paling sedikit 4 (empat) tahun, maka diberhentikan dengan hormat tanpa hak pensiun; dan
 2. dalam hal hilang dan cacatnya itu disebabkan dalam dan oleh karena yang bersangkutan menjalankan kewajiban jabatannya, maka diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun tanpa ketentuan masa kerja.
- h. PNS yang telah dinyatakan hilang diketemukan kembali setelah melewati masa 12 (dua belas) bulan diperlakukan:
1. apabila masih sehat, yang bersangkutan dipekerjakan kembali;
 2. apabila tidak dapat dipekerjakan kembali dalam semua Jabatan berdasarkan surat keterangan tim penguji kesehatan, yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 3. apabila PNS yang telah dinyatakan hilang, maka gaji PNS tersebut sebelum pejabat yang berwenang membuat surat pernyataan hilang dibayarkan secara penuh kepada keluarganya dan PNS yang bersangkutan dianggap meninggal dunia dan kepada istrinya diberikan pensiun janda.

Paragraf 6
Tindak Pidana/Penyelewengan

Pasal 182

Pemberhentian karena melakukan pelanggaran/tindak pidana penyelewengan sebagaimana dimaksud pada Pasal 173 huruf f dilaksanakan ketentuan:

- a. PNS dapat diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS karena:
 1. melanggar sumpah/janji PNS, sumpah/janji Jabatan atau melakukan pelanggaran peraturan disiplin PNS yang berat, atau
 2. dihukum penjara berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena dengan sengaja melakukan suatu tindakan pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun, atau diancam pidana yang lebih berat.
- b. pemberhentian PNS sebagaimana dimaksud dalam huruf a dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, sesuai dengan pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan tersebut, dengan berpedoman pada hal-hal:
 1. sumpah/janji PNS, sumpah/janji Jabatan, dan peraturan disiplin yang wajib ditaati oleh PNS;
 2. PNS yang melanggar sumpah/janji atau melanggar peraturan disiplin PNS yang berat dan menurut pertimbangan atasan yang berwenang tidak dapat diperbaiki lagi, dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat sebagai PNS, dengan mempertimbangkan berat ringannya pelanggaran yang dilakukan;
 3. tindak pidana yang diancam pidana 4 (empat) tahun atau diancam pidana yang lebih berat merupakan tindak pidana kejahatan yang berat; dan

4. PNS yang akan diberhentikan atau tidak, atau akan diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat, harus dipertimbangkan faktor-faktor yang mendorong PNS melakukan tindak pidana itu, serta dipertimbangkan berat ringannya keputusan pengadilan.
- c. PNS diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS apabila dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena:
1. melakukan tindak pidana kejahatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan.
 2. apabila seorang PNS dipidana penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan Jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan Jabatan atau pekerjaan maka PNS yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalahgunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya;
 3. PNS Kemhan yang melakukan tindak pidana kejahatan harus diberhentikan tidak dengan hormat; dan
 4. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila, UUD 1945, atau terlibat dalam kegiatan atau gerakan yang menentang negara atau pemerintah, diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS yang diputuskan oleh Presiden.

Paragraf 7

Pelanggaran Disiplin;

Pasal 183

- (1) Pemberhentian karena melakukan pelanggaran disiplin sebagaimana dimaksud pada Pasal 173 huruf g PNS

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

- (2) Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan disiplin PNS.
- (3) Tata cara pemberhentian karena pelanggaran disiplin:
 - a. pemberhentian dengan hormat PNS Kemhan yang melakukan pelanggaran disiplin diusulkan oleh:
 1. Menteri kepada Presiden bagi PNS Kemhan yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 2. Pejabat yang berwenang melaporkan kepada Karopeg Setjen Kemhan kepada Menteri bagi PNS Kemhan yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
 - b. Presiden atau Menteri menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 - c. Keputusan Pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 8

Mencalonkan Diri atau Dicalonkan Menjadi Presiden atau Wakil Presiden, Ketua, Wakil Ketua, atau Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, Ketua, Wakil Ketua, atau Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati/Walikota atau Wakil Bupati/Wakil Walikota, Anggota atau Pengurus Partai Politik

Pasal 184

- (1) PNS Kemhan 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, atau menjadi Anggota dan/atau Pengurus Partai Politik sebagaimana dimaksud pada Pasal 173 huruf h wajib mengundurkan diri sebagai PNS pada saat ditetapkan dengan ketentuan:
 - a. pernyataan pengunduran diri tidak dapat ditarik kembali;
 - b. PNS Kemhan yang mengundurkan diri diberhentikan dengan hormat sebagai PNS;
 - c. PNS Kemhan yang melanggar diberhentikan dengan hormat sebagai PNS; dan
 - d. Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan sejak PNS yang bersangkutan ditetapkan sebagai calon Presiden dan Wakil Presiden, ketua, wakil ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Rakyat, ketua, wakil ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan Daerah, Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum.
- (2) PNS dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik dengan ketentuan:
 - a. PNS Kemhan yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik wajib mengundurkan diri

- secara tertulis;
- b. PNS Kemhan yang mengundurkan diri diberhentikan dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan pengunduran diri PNS yang bersangkutan;
 - c. PNS Kemhan yang melanggar larangan diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS; dan
 - d. PNS yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan tidak dengan hormat sebagai PNS terhitung mulai akhir bulan PNS yang bersangkutan menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- (3) Tata cara pemberhentian sebagai PNS Kemhan karena mencalonkan 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:
- a. mengajukan secara tertulis dengan membuat surat pernyataan pengunduran diri kepada Menteri melalui Karopeg Setjen Kemhan secara hierarki setelah ditetapkan sebagai calon oleh lembaga yang bertugas melaksanakan pemilihan umum;
 - b. Permohonan disampaikan oleh:
 1. Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 2. Pejabat yang berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
 - c. Presiden atau Menteri menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS Kemhan dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan

- d. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pemberhentian karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik adalah:
- a. pemberhentian dengan hormat dengan cara:
 1. permohonan berhenti sebagai PNS karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diajukan secara tertulis kepada Menteri melalui pejabat yang berwenang secara hierarki;
 2. permohonan sebagaimana dimaksud pada angka 1 disampaikan oleh:
 - a) Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 - b) Pejabat yang Berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
 3. Presiden atau Menteri menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 4. keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.
 - b. pemberhentian tidak dengan hormat dengan cara:
 1. pemberhentian tidak dengan hormat bagi PNS yang tidak mengundurkan diri setelah menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diusulkan oleh:
 - a) Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi

madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau

- b) Pejabat yang Berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli.
2. Presiden atau Menteri menetapkan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS Kemhan dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 3. keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja setelah PNS yang bersangkutan terbukti menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.

Paragraf 9

Tidak Menjabat Lagi Sebagai Pejabat Negara

Pasal 185

- (1) PNS yang tidak menjabat lagi sebagai Pejabat Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 huruf i, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS apabila dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.
- (2) Selama menunggu tersedianya lowongan Jabatan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS dan diberikan penghasilan sebesar 50% (lima puluh persen) dari penghasilan Jabatan terakhir sebagai PNS sebelum diangkat sebagai Pejabat Negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terhitung mulai akhir bulan sejak 2 (dua) tahun tidak tersedia lowongan Jabatan.

- (4) Tata cara pemberhentian karena tidak menjabat lagi sebagai Pejabat Negara:
- a. pemberhentian dengan hormat PNS yang tidak menjabat lagi sebagai Pejabat Negara dan tidak tersedia lowongan Jabatan diusulkan oleh:
 1. Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 2. pejabat yang berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
 - b. Presiden atau Menteri menetapkan keputusan pemberhentian dengan hormat sebagai PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 10

Pemberhentian Karena Sebab Lain

Pasal 186

- (1) Pemberhentian PNS Kemhan karena sebab lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 huruf j meliputi:
- a. PNS yang telah selesai menjalankan Cuti di luar tanggungan negara dengan ketentuan:
 1. wajib melaporkan diri secara tertulis kepada Kemhan melalui pimpinan Satker yang bersangkutan;
 2. batas waktu melaporkan diri secara tertulis paling lama 1 (satu) bulan setelah selesai menjalankan Cuti di luar tanggungan negara;
 3. PNS yang tidak melaporkan diri secara tertulis, diberhentikan dengan hormat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

4. PNS yang melaporkan diri, tetapi tidak dapat diangkat dalam Jabatan pada instansi induknya, disalurkan pada instansi lain;
 5. PNS Kemhan diaktifkan kembali sebagai PNS sesuai Jabatan yang tersedia;
 6. penyaluran pada instansi lain dilakukan oleh Menteri setelah berkoordinasi dengan kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional;
 7. PNS Kemhan yang tidak dapat disalurkan dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun diberhentikan dengan hormat sebagai PNS; dan
 8. PNS Kemhan yang diberhentikan dengan hormat diberikan hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. PNS Kemhan yang terbukti menggunakan ijazah palsu dalam pembinaan kepegawaian diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri; atau
- c. PNS yang telah selesai menjalankan tugas belajar memiliki ketentuan:
1. wajib melapor kepada pejabat yang berwenang paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak berakhirnya masa tugas belajar; dan
 2. dalam hal PNS tidak melapor kepada pejabat yang berwenang, PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri dan dikenakan sanksi adalah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Tata cara pemberhentian karena hal lain dilakukan dengan ketentuan:
- a. pemberhentian dengan hormat:
1. PNS Kemhan yang tidak melaporkan diri kembali kepada pimpinan Satker yang

bersangkutan setelah selesai menjalankan cuti di luar tanggungan negara diusulkan oleh:

- a) Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 - b) Pejabat yang Berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
2. Presiden atau Menteri menetapkan Keputusan Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 3. Keputusan Pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.
- b. pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri:
 1. bagi PNS yang menggunakan ijazah palsu diusulkan oleh:
 - a) Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi madya, dan Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 - b) Pejabat yang Berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
 2. Presiden atau Menteri menetapkan Keputusan Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Keputusan pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.
- c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri:
1. PNS yang tidak melapor setelah selesai menjalankan tugas belajar dalam waktu yang ditentukan diusulkan oleh:
 - a) Menteri kepada Presiden bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi madya, atau Jabatan Fungsional ahli utama; atau
 - b) Pejabat yang Berwenang kepada Menteri bagi PNS yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi pratama, Jabatan Administrasi, atau Jabatan Fungsional selain Jabatan Fungsional ahli utama.
 2. Presiden atau Menteri menetapkan Keputusan Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai PNS dengan mendapat hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
 3. Keputusan Pemberhentian ditetapkan paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah usul pemberhentian diterima.

Paragraf 11

Sistem Informasi Manajemen Pemberhentian dan Pensiun

Pasal 187

- (1) Sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 huruf k secara nasional dikelola oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional berdasarkan informasi dan

data pengelolaan pemberhentian dan pensiun instansi pemerintah.

- (2) Instansi pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memutakhirkan informasi dan data PNS melalui sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun.
- (3) Lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional melakukan verifikasi terhadap informasi dan data pengelolaan pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk pemberian pertimbangan teknis pensiun PNS kepada instansi pemerintah.
- (4) Sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun merupakan bagian dari Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara.
- (5) Ketentuan mengenai sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun dilaksanakan sesuai dengan peraturan kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional.

Pasal 188

- (1) Presiden atau Menteri menyampaikan keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 173 kepada PNS Kemhan yang diberhentikan.
- (2) Tembusan keputusan pemberhentian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada kepala lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional untuk dimasukkan dalam sistem informasi manajemen pemberhentian dan pensiun.

Bagian Ketiga
Hak-Hak Kepegawaian Yang Timbul Akibat Pemisahan

Pasal 189

Hak-hak kepegawaian bagi PNS Kemhan yang diberhentikan dengan hormat dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. PNS Kemhan yang diberhentikan dengan hormat sebagai PNS akibat penyederhanaan organisasi, diberikan hak-hak kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b. PNS sebagaimana dimaksud pada huruf a dengan ketentuan:
 1. diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun, apabila telah mencapai usia paling rendah 50 (lima puluh) tahun dan memiliki masa kerja pensiun paling singkat 10 (sepuluh) tahun; dan
 2. diberhentikan dengan hormat dari Jabatan negeri dengan mendapat uang tunggu, apabila belum memenuhi syarat usia dan masa kerja sebagaimana dimaksud pada angka 1.
- c. PNS yang menurut surat keterangan tim penguji kesehatan dinyatakan tidak dapat bekerja lagi dalam semua Jabatan karena tidak cakap jasmani atau rohani, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun dengan ketentuan:
 1. tanpa terikat masa kerja pensiun, apabila tidak cakap jasmani atau rohaninya itu disebabkan oleh karena ia menjalankan kewajiban Jabatannya; dan
 2. jika telah memiliki masa kerja pensiun paling singkat 4 (empat) tahun, apabila tidak cakap jasmani atau rohaninya itu bukan disebabkan oleh karena menjalankan kewajiban Jabatannya.
- d. PNS yang diberhentikan dengan hormat sebagai PNS karena mencapai batas usia pensiun, berhak atas pensiun apabila ia memiliki masa kerja pensiun paling singkat 10 (sepuluh) tahun.

Paragraf 1
Uang Tunggu

Pasal 190

- (1) PNS yang berhak menerima uang tunggu merupakan PNS yang diberhentikan dengan hormat dari Jabatan karena:
 - a. sebagai tenaga kelebihan yang diakibatkan oleh penyederhanaan satuan organisasi dan tidak dapat disalurkan kepada instansi lain serta belum memenuhi syarat pensiun;
 - b. menderita penyakit atau kelainan yang berbahaya bagi dirinya sendiri dan/atau lingkungan kerjanya serta belum memenuhi syarat pensiun;
 - c. setelah berakhirnya Cuti sakit belum mampu bekerja kembali dan belum memenuhi syarat-syarat pensiun; dan
 - d. tidak dapat dipekerjakan kembali setelah selesai menjalankan Cuti di luar tanggungan negara karena tidak ada lowongan dan belum memenuhi syarat pensiun.
- (2) Uang tunggu diberikan paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang tiap kali paling lama 1 (satu) tahun, dengan ketentuan tidak boleh lebih dari 5 (lima) tahun.
- (3) Besarnya uang tunggu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sebanyak:
 - a. 100 % (seratus persen) dari gaji pokok untuk tahun pertama; dan
 - b. 80 % (delapan puluh persen) dari gaji pokok untuk tahun selanjutnya.
- (4) Uang tunggu diberikan mulai bulan berikutnya terhitung sejak tanggal PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat dari Jabatannya.
- (5) Penerima uang tunggu masih tetap berstatus sebagai PNS, oleh sebab itu kepada yang bersangkutan diberikan kenaikan gaji berkala, tunjangan keluarga, tunjangan pangan, dan tunjangan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kecuali tunjangan Jabatan.

Pasal 191

- (1) PNS yang menerima uang tunggu:
 - a. melaporkan diri kepada pejabat yang berwenang setiap kali, selambat-lambatnya sebulan sebelum berakhirnya pemberian uang tunggu;
 - b. bersedia diangkat kembali pada suatu Jabatan; dan
 - c. meminta izin terlebih dahulu kepada pimpinan Satker yang bersangkutan, apabila mau pindah alamat di luar wilayah pembayaran.
- (2) PNS yang menerima uang tunggu, dapat diangkat kembali dalam suatu Jabatan apabila ada lowongan.
- (3) PNS yang menerima uang tunggu dan menolak untuk diangkat kembali dalam suatu Jabatan, diberhentikan dengan hormat sebagai PNS pada akhir bulan yang bersangkutan menolak untuk diangkat kembali.
- (4) PNS yang menerima uang tunggu yang diangkat kembali dalam suatu Jabatan, dicabut pemberian uang tunggunya terhitung sejak menerima penghasilan penuh kembali sebagai PNS.
- (5) Pencabutan pemberian uang tunggu dicantumkan dalam salah satu Keputusan Pengangkatan Kembali dalam Jabatan.
- (6) PNS yang telah selesai menjalani masa menerima uang tunggu dan tidak diangkat kembali dalam suatu Jabatan dengan ketentuan:
 - a. apabila dalam masa menerima uang tunggu atau pada saat berikutnya masa menerima uang tunggu itu telah berusia paling rendah 50 (lima puluh) tahun dan telah memiliki masa kerja pensiun paling singkat 10 (sepuluh) tahun, yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS dengan hak pensiun;
 - b. apabila saat berakhirnya masa menerima uang tunggu itu PNS yang bersangkutan telah memiliki masa kerja pensiun paling rendah 10 (sepuluh) tahun, tetapi belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun, yang bersangkutan diberhentikan dengan

- hormat sebagai PNS tetapi pensiunnya baru diberikan terhitung mulai tanggal 1 (satu) bulan berikutnya yang bersangkutan mencapai usia 50 (lima puluh) tahun; dan
- c. apabila saat berakhirnya masa menerima uang tunggu itu yang bersangkutan belum mencapai usia 50 (lima puluh) tahun dan belum memiliki masa kerja pensiun 10 (sepuluh) tahun, yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat sebagai PNS tanpa hak pensiun.
- (7) Pejabat yang berwenang memberikan dan mencabut uang tunggu merupakan pejabat yang berwenang mengangkat dalam dan memberhentikan dari Jabatan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 192

Pemberhentian sementara PNS Kemhan dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. untuk kepentingan peradilan, PNS Kemhan yang didakwa telah melakukan kejahatan atau pelanggaran Jabatan, dan sehubungan dengan hal tersebut oleh pihak yang wajib dikenakan penahanan sementara, mulai saat penahanannya harus dikenakan pemberhentian sementara;
- b. PNS Kemhan yang oleh pihak wajib dikenakan tahanan sementara, karena didakwa telah melakukan suatu pelanggaran hukum pidana yang menyangkut pada Jabatannya, dalam hal pelanggaran yang dilakukan itu berakibat hilangnya penghargaan dan kepercayaan atas diri PNS yang bersangkutan atau hilangnya martabat serta wibawa PNS tersebut;
- c. PNS Kemhan yang dikarenakan pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam huruf a dengan ketentuan:
 1. jika terdapat petunjuk yang cukup meyakinkan bahwa yang bersangkutan telah melakukan pelanggaran yang didakwakan atas dirinya, mulai

- bulan berikutnya yang bersangkutan diberhentikan dan diberikan bagian gaji sebesar 50% (lima puluh persen) dari gaji pokok terakhir; dan
2. jika belum terdapat petunjuk yang jelas tentang telah dilakukannya pelanggaran yang didakwakan atas dirinya, mulai bulan berikutnya yang bersangkutan diberhentikan dan diberikan bagian gaji sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari gaji pokok terakhir.
- d. PNS Kemhan yang dikenakan Pemberhentian sebagaimana dimaksud dalam huruf b, mulai bulan berikutnya yang bersangkutan diberhentikan dan diberikan bagian gaji sebesar 75% (tujuh puluh lima persen) dari gaji pokok terakhir;
 - e. dalam hal untuk menghindari kerugian bagi keuangan negara maka perkara yang menyebabkan PNS Kemhan dikenakan pemberhentian sementara harus dapat diselesaikan dalam waktu singkat sehingga dapat diambil keputusan yang tepat terhadap PNS yang bersangkutan;
 - f. apabila sesudah pemeriksaan oleh pihak yang berwajib ternyata PNS Kemhan tidak bersalah, yang bersangkutan harus segera diangkat dan dipekerjakan kembali pada Jabatannya semula;
 - g. dalam hal pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam huruf f maka selama masa diberhentikan untuk sementara ia berhak mendapatkan gaji penuh serta penghasilan lain yang berhubungan dengan jabatannya; dan
 - h. dalam hal pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam huruf g, PNS Kemhan yang bersangkutan ternyata bersalah maka:
 1. PNS Kemhan yang dikenakan pemberhentian sementara harus dilakukan Pemberhentian, sedangkan gaji dan tunjangan yang telah dibayarkan kepada yang bersangkutan tidak dipungut kembali; dan

2. PNS Kemhan yang dikenakan Pemberhentian sementara, jika diperlukan diambil tindakan sesuai dengan pertimbangan/keputusan hakim, yang mengambil keputusan dalam perkara yang menyangkut diri PNS yang bersangkutan.

BAB XII

JAMINAN PENSIUN DAN JAMINAN HARI TUA

Pasal 193

- (1) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf k diberikan kepada PNS Kemhan yang diberhentikan dengan hormat.
- (2) Ketentuan mengenai pemberian pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIII

CUTI

Pasal 194

- (1) Pemberian Cuti bagi PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) huruf l dilakukan untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani, serta untuk kepentingan yang bersangkutan.
- (2) Setiap PNS Kemhan berhak mendapatkan Cuti berupa:
 - a. Cuti tahunan;
 - b. Cuti besar;
 - c. Cuti sakit;
 - d. Cuti bersalin;
 - e. Cuti karena alasan penting;
 - f. Cuti bersama; dan
 - g. Cuti diluar tanggungan negara.
- (3) Ketentuan mengenai pemberian Cuti PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XIV
PERLINDUNGAN

Pasal 195

- (1) Perlindungan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat(1) huruf m harus diberikan oleh pemerintah 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 berupa 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 dengan pelaksanaan tugasnya.
- (4) Ketentuan mengenai perlindungan PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB XV
LAPORAN

Pasal 196

- (1) Kegiatan pembinaan PNS Kemhan yang didelegasikan atau dikuasakan kepada Sekjen Kemhan dan Panglima TNI dilaporkan kepada Menteri.
- (2) Pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan sistem informasi kepegawaian dengan *database* kepegawaian tunggal yang mewadahi semua masukan laporan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem pelaporan di lingkungan Kemhan diatur dengan Peraturan Sekjen

Kemhan.

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem pelaporan di lingkungan TNI diatur dengan Peraturan Panglima TNI.

BAB XVI PENDANAAN

Pasal 197

Pendanaan penyelenggaraan pembinaan PNS Kemhan dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

BAB XVII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 198

- (1) Pangkat dan golongan ruang PNS Kemhan yang sudah ada pada saat Peraturan Menteri ini ditetapkan, 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.
- (2) Pembinaan pangkat dan golongan ruang PNS Kemhan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan masih menjadi acuan penggajian PNS Kemhan.

Pasal 199

- (1) Ujian dinas tetap dilaksanakan bagi PNS Kemhan yang berpangkat Pengatur Tingkat I golongan ruang II/d dan Penata Tingkat I golongan ruang III/d, untuk dapat dinaikkan pangkatnya setingkat lebih tinggi selama belum ditetapkan penetapan dari pemerintah tentang gaji, tunjangan, dan fasilitas PNS.
- (2) Pelaksanaan ujian dinas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 200

Dalam hal PNS Kemhan yang berusia di atas 60 (enam puluh) tahun dan sedang menduduki Jabatan Fungsional ahli madya, yang sebelum Peraturan Menteri ini mulai berlaku Batas Usia Pensiunnya ditetapkan 65 (enam puluh lima) tahun maka Batas Usia Pensiunnya tetap 65 (enam puluh lima) tahun.

Pasal 201

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

BAB XVIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 202

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, semua peraturan pelaksanaan dari Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 41 Tahun 2014 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1259), dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri ini.

Pasal 203

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku, Peraturan Menteri Pertahanan Nomor 41 Tahun 2014 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil Kementerian Pertahanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1259), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 204

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 24 April 2019

MENTERI PERTAHANAN
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

RYAMIZARD RYACUDU

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 29 Mei 2019

DIREKTUR JENDERAL
PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

WIDODO EKATJAHJANA