

**Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara  
Lembaran Negara RI Tahun 2023 Nomor 141  
Tambahkan Lembaran Negara RI Nomor 6897**

1. Diundangkan pada 31 Oktober 2023
2. Terdiri atas 14 Bab dan 77 Pasal

No	Topik
<b>Bab I Ketentuan Umum</b>	
1	Pokok-pokok pengaturan yang terdapat dalam Undang-Undang ini: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. penguatan pengawasan Sistem Merit</li> <li>b. penetapan kebutuhan PNS dan PPPK</li> <li>c. kesejahteraan PNS dan PPPK</li> <li>d. penataan tenaga honorer</li> <li>e. digitalisasi Manajemen ASN termasuk di dalamnya transformasi komponen Manajemen ASN</li> </ol>
2	Pasal 1 angka 6 Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi dengan sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN
3	Pasal 1 angka 7 Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi
4	Pasal 1 angka 8 Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai
5	Pasal 1 angka 15 Sistem merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi
<b>Bab II Asas, Nilai Dasar, serta Kode Etik dan Kode Perilaku</b>	
1	Pasal 3 ayat (2) Nilai Dasar ASN BerAKHLAK <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berorientasi pelayanan</li> <li>2. Akuntabel</li> <li>3. Kompeten</li> <li>4. Harmonis</li> <li>5. Loyal</li> <li>6. Adaptif</li> <li>7. Kolaboratif</li> </ol>
2	Pasal 4 ayat (2) Nilai dasar ASN dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN (reff. Panduan Perilaku Core Values ASN BerAKHLAK)

Bab III Jenis dan Kedudukan	
1	Pasal 7 ayat (1) dan (2) Pegawai ASN memiliki NIP
Bab IV Fungsi, Tugas, dan Peran	
1	Masih sama dengan UU No 5 Tahun 2014
Bab V Jabatan ASN	
1	Pasal 13 Jabatan ASN terdiri atas: a. Jabatan Manajerial b. Jabatan Nonmanajerial
2	Pasal 14 dan Pasal 15 ayat (1), (2), (3) Jabatan Manajerial terdiri atas: a. Jabatan Pimpinan Tinggi merupakan Jabatan Manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi b. Jabatan Administrator merupakan Jabatan Manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi c. Jabatan Pengawas merupakan Jabatan Manajerial tingkat dasar yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi
3	Pasal 18 ayat (1), (2), dan (3) Jabatan Nonmanajerial terdiri atas: a. Jabatan Fungsional bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu b. Jabatan Pelaksana bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana
4	Pasal 20 ayat (1) a. Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan TNI dan Polri sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan b. Pengisian jabatan TNI dan Polri oleh ASN dan sebaliknya bertujuan agar ASN, prajurit TNI, dan anggota Polri memiliki keseimbangan dan kesetaraan dalam pengembangan kariernya berdasarkan Sistem Merit.

Bab VI Hak dan Kewajiban

1	Pasal 21 ayat (1) Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel
2	<p>Pasal 21 ayat (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8), (9), dan (10). Komponen penghargaan dan pengakuan terdiri atas:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Penghasilan berupa gaji atau upah</li><li>b. Penghargaan yang bersifat motivasi dapat berupa finansial dan/atau nonfinansial</li><li>c. Tunjangan dan fasilitas dapat berupa tunjangan dan fasilitas jabatan dan/atau tunjangan dan fasilitas individu</li><li>d. Jaminan sosial yang terdiri atas jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua</li><li>e. Lingkungan kerja dapat berupa fisik dan/atau nonfisik</li><li>f. Pengembangan diri dapat berupa pengembangan talenta dan karier dan/atau pengembangan kompetensi</li><li>g. Bantuan hukum dapat berupa litigasi dan/atau nonlitigasi</li></ul> <p>Presiden dapat melakukan penyesuaian komponen penghargaan dan pengakuan dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara.</p>
3	<p>Pasal 22 ayat (1), (3), dan (4)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua dibayarkan setelah Pegawai ASN berhenti bekerja</li><li>b. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional dan badan penyelenggara jaminan sosial</li><li>c. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran pegawai ASN yang bersangkutan</li><li>d. Berhenti bekerja antara lain pegawai yang telah mencapai batas usia pensiun, masa kontraknya telah berakhir, meninggal dunia, atau mengalami uzur (disabilitas yang membuat pegawai tidak dapat bekerja), atau ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</li><li>e. Formulasi besarnya manfaat jaminan pensiun dan jaminan hari tua ditentukan dengan memperhatikan antara lain jumlah iuran yang dibayarkan. Manfaat jaminan tersebut juga dapat dibayarkan kepada ahli waris sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan</li><li>f. Dalam hal akumulasi iuran jaminan pensiun dan jaminan hari tua dilakukan pengembangan, hasil pengembangan tersebut juga sebagai sumber pembiayaan untuk manfaat jaminan pensiun dan jaminan hari tua</li></ul>

4	<p>Pasal 24 ayat (1) Pegawai ASN wajib:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;</li><li>b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;</li><li>c. Melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN</li><li>d. Menjaga netralitas</li><li>e. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia</li></ul>
5	<p>Pasal 24 ayat (2) Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin</p>

Bab VII Kelembagaan	
1	<p>Pasal 26 ayat (2) Presiden mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada kementerian dan/atau lembaga yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. perumusan dan penetapan kebijakan strategis, serta koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan Manajemen ASN (KemenPAN RB)</li> <li>b. perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (LAN)</li> <li>c. perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN (BKN)</li> <li>d. pengawasan penerapan Sistem Merit (KemenPAN RB dan BKN)</li> <li>e. sistem merit diselenggarakan sesuai prinsip meritokrasi yaitu prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.</li> </ol>
Bab VIII Manajemen ASN	
1	<p>Pasal 28 ayat (1) Penerapan Manajemen ASN yang bekerja di Instansi Pemerintah disesuaikan dengan karakteristik kelembagaan masing-masing (lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif)</p>
2	<p>Pasal 31 Ruang lingkup Manajemen ASN minimal terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Perencanaan kebutuhan</li> <li>b. Pengadaan</li> <li>c. Penguatan budaya kerja dan citra institusi</li> <li>d. Pengelolaan kinerja</li> <li>e. Pengembangan talenta dan karier</li> <li>f. Pengembangan kompetensi</li> <li>g. Pemberian penghargaan dan pengakuan</li> <li>h. Pemberhentian</li> </ol>
3	<p><b>- Perencanaan Kebutuhan</b></p> <p>Pasal 32 ayat (1), (2), dan (3)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Menteri menetapkan kebijakan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional berdasarkan prioritas nasional sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah nasional serta dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan negara;</li> <li>b. Perencanaan kebutuhan oleh Menteri (PAN RB) merupakan panduan bagi Instansi Pemerintah dalam menyusun kebutuhan Pegawai ASN.</li> </ol>

4	<p><b>- Pengadaan</b></p> <p>Pasal 34 ayat (1) dan (2)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Jabatan Manajerial dan Nonmanajerial diutamakan diisi dari PNS</li> <li>Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial tertentu dapat diisi dari PPPK</li> <li>Pengisian Jabatan Manajerial dari PPPK hanya diperuntukkan bagi jabatan pimpinan tinggi tertentu dengan prioritas untuk Instansi Pusat tertentu</li> </ol>
5	<p><b>-Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi</b></p> <p>Pasal 39 ayat (1) dan (2)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Nilai Dasar ASN digunakan sebagai panduan Pegawai ASN dalam berperilaku dan membangun budaya kerja dan citra institusi;</li> <li>Setiap Instansi Pemerintah wajib melakukan upaya internalisasi nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya.</li> </ol>
6	<p><b>-Pengelolaan Kinerja</b></p> <p>Pasal 40 Pengelolaan kinerja Pegawai ASN dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>peningkatan hasil kerja dan perbaikan perilaku secara terus menerus;</li> <li>penguatan peran pimpinan; dan</li> <li>penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan Pegawai ASN, antar-Pegawai ASN, dan antara Pegawai ASN dengan pemangku kepentingan lainnya.</li> </ol> <p>Pasal 41 Pengelolaan kinerja Pegawai ASN dilaksanakan melalui suatu mekanisme kerja yang fleksibel dan kolaboratif</p> <p>Pasal 42 Pengelolaan kinerja Pegawai ASN berorientasi pada:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai ASN</li> <li>pengembangan kinerja Pegawai ASN</li> <li>pemenuhan ekspektasi pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja organisasi; dan</li> <li>dialog kinerja yang intensif antara pimpinan dan Pegawai ASN</li> </ol> <p>Pasal 43 ayat (1) dan (2) Pengelolaan kinerja Pegawai ASN merupakan kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing dan didelegasikan secara berjenjang</p> <p>Pasal 44 ayat (1) dan (2) Hasil pengelolaan kinerja Pegawai ASN digunakan untuk menjamin efektivitas dalam pengembangan Pegawai ASN dan dijadikan sebagai persyaratan atau pertimbangan dalam pemberian penghargaan dan pengakuan serta pengenaan sanksi.</p>

7	<p><b>-Pengembangan Talenta dan Karier</b>  Pasal 46 ayat (1), (2), dan (3)  a. Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah  b. Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta yaitu:  1) dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah  2) antar-Instansi Pemerintah yaitu mobilitas ASN untuk jabatan ASN di lembaga eksekutif, lembaga yudikatif, dan lembaga legislatif serta satuan kerja atau badan layanan umum/badan layanan umum daerah  3) ke luar Instansi Pemerintah antara lain badan usaha milik negaral/badan usaha milik daerah, lembaga internasional, badan hukum lain yang dibentuk oleh peraturan perundang-undangan, dan badan swasta  c. Mobilitas talenta diselenggarakan berdasarkan sistem merit melalui manajemen talenta</p>
8	<p><b>-Pengembangan Kompetensi</b>  Pasal 49 ayat (1), (2), dan (3)  a. Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran terintegrasi secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.  b. Sistem pembelajaran terintegrasi merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:  1) terintegrasi dengan pekerjaan  2) sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN  3) terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait</p>
9	<p><b>-Pemberian Penghargaan dan Pengakuan</b>  Pasal 50 ayat (1), (2), dan (3)  a. Prinsip pemberian penghargaan dan pengakuan bagi Pegawai ASN (reff. Pasal 21 ayat (2) secara adil, layak, dan kompetitif  b. Pendanaan penghargaan dan pengakuan:  1) APBN bagi Pegawai ASN di Instansi Pusat  2) APBD bagi Pegawai ASN di Instansi Daerah</p>

10 **-Pemberhentian**

Pasal 52, 53, dan 54

- a. Pemberhentian bagi Pegawai ASN meliputi atas permintaan sendiri dan tidak atas permintaan sendiri
- b. Pemberhentian atas permintaan sendiri dilakukan apabila Pegawai ASN mengundurkan diri
  
- c. Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri dikategorikan menjadi:
  - 1) Pemberhentian dengan hormat yang dilakukan apabila:
    - a) meninggal dunia
    - b) mencapai batas usia pensiun jabatan dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja
    - c) terdampak perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah
    - d) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban
    - e) tidak berkinerja
    - f) dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun
  
  - 2) Pemberhentian tidak dengan hormat yang dilakukan apabila:
    - a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
    - b) melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat
    - c) dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan
    - d) menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
  
- d. PNS diberhentikan sementara apabila:
  - 1) diangkat menjadi pejabat negara, komisioner atau anggota lembaga nonstruktural dengan tidak menghilangkan hak kepegawaian yang terkait dengan masa kerja dari PNS yang bersangkutan
  - 2) menjalani cuti di luar tanggungan negara
  - 4) Pegawai ASN yang ditahan karena menjadi tersangka atau terdakwa. Dilakukan untuk mendukung proses hukum



## Bab IX Pegawai ASN yang diangkat Menjadi Pejabat Negara

1 Pasal 57, 58, 59, 60

a. Pegawai ASN dapat diangkat menjadi Pejabat Negara

b. Pegawai ASN yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai Pegawai ASN sejak ditetapkan sebagai calon

c. PNS diberhentikan sementara apabila diangkat menjadi:

1) Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi

2) Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan

3) Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial

4) Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi

5) menteri dan jabatan setingkat menteri

6) kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai duta besar luar biasa dan berkuasa penuh

Apabila tidak lagi menjabat sebagai pejabat negara, diaktifkan kembali sebagai PNS dan dapat menduduki jabatan ASN sepanjang tersedia lowongan jabatan. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan ASN dalam waktu paling lambat 5 tahun PNS ybs diberhentikan dengan hormat.

## Bab X Organisasi

### 1 Pasal 62

a. Pegawai ASN berhimpun dalam organisasi profesi ASN

b. Tujuan organisasi profesi ASN:

- 1) menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN
- 2) mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa
- 3) meningkatkan motivasi kerja dan keterikatan Pegawai ASN
- 4) meningkatkan kolaborasi antar-Pegawai ASN
- 5) meningkatkan produktivitas kerja Pegawai ASN
- 6) meningkatkan inovasi dan kreativitas Pegawai ASN
- 7) menyebarluaskan pengetahuan dan keterampilan

c. Fungsi organisasi profesi ASN:

- 1) pembinaan dan pengembangan profesi ASN
- 2) pemberian perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota organisasi profesi ASN terhadap dugaan pelanggaran Sistem Merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas
- 3) pemberian rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi
- 4) penyelenggaraan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota organisasi profesi ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- 5) pemajuan kepentingan ASN dalam perumusan kebijakan ASN
- 6) pendorong kesetaraan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN
- 7) perbaikan kesejahteraan dan kualitas lingkungan kerja ASN

Bab XI Digitalisasi Manajemen ASN	
1	<p>Pasal 63 Digitalisasi Manajemen ASN</p> <p>a. dilakukan untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN serta untuk mewujudkan ekosistem penyelenggaraan Manajemen ASN secara menyeluruh</p> <p>b. disediakan melalui berbagai layanan digital yang mendukung Manajemen ASN dan terintegrasi secara nasional</p> <p>c. sejalan dengan transformasi organisasi dan sistem kerja ASN</p> <p>e. wajib memperhatikan prinsip keberlangsungan, kerahasiaan, dan keamanan siber sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</p>
Bab XII Penyelesaian Sengketa	
1	<p>Pasal 64</p> <p>Penyelesaian sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif yang terdiri atas keberatan dan banding administratif</p>
Bab XIII Larangan	
1	<p>Pasal 65</p> <p>a. Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN</p> <p>b. Pejabat Pembina Kepegawaian yang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>
Bab XIV Ketentuan Penutup	
1	<p>Pasal 66</p> <p>Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN</p> <p>Penataan meliputi verifikasi, validasi, dan pengangkatan oleh lembaga yang berwenang</p>
2	<p>Pasal 67</p> <p>Kebijakan dan Manajemen ASN yang diatur dalam Undang-Undang ini dilaksanakan dengan memperhatikan kekhususan daerah tertentu dan warga negara dengan kebutuhan khusus</p>
3	<p>Pasal 68</p> <p>Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 6 bulan terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan</p>
4	<p>Pasal 69</p> <p>Ketentuan Manajemen ASN dalam Undang-Undang ini dilaksanakan paling lama 1 tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan</p>

5	<p>Pasal 70</p> <p>a. LAN dan BKN yang ada pada saat berlakunya UU ini tetap menjalankan tugas dan fungsinya</p> <p>b. KASN yang ada pada saat berlakunya UU ini tetap menjalankan tugas dan fungsinya sampai dengan dengan ditetapkan peraturan pelaksanaan dari UU ini.</p>
6	<p>Pasal 71</p> <p>Digitalisasi Manajemen ASN dilaksanakan secara nasional paling lama 1 tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan</p>
7	<p>Pasal 72</p> <p>Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN</p>
8	<p>Pasal 73</p> <p>Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai kode etik dan penyelesaian pelanggaran terhadap kode etik bagi jabatan fungsional tertentu dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini</p>
9	<p>Pasal 74</p> <p>Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 29061. dan peraturan pelaksanaannya tetap berlaku sampai dengan ditetapkan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini yang mengatur mengenai program pensiun Pegawai ASN</p>
10	<p>Pasal 75</p> <p>Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 54941, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini</p>
11	<p>Pasal 76</p> <p>Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, 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), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku</p>
12	<p>Pasal 77</p> <p>Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan</p>

**Matriks Perbandingan  
Undang-Undang Aparatur Sipil Negara**

No	Topik	UU Nomor 5 Tahun 2014	UU Nomor 20 Tahun 2023
1	Ketentuan Umum	a. UU ini merupakan pengganti dari UU Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian b. Untuk mewujudkan tujuan nasional, dibutuhkan Pegawai ASN, yang disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu c. Manajemen ASN terdiri atas Manajemen PNS dan Manajemen PPPK d. KASN dibentuk untuk monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas, kode etik dan kode perilaku ASN	Pokok-pokok pengaturan yang terdapat dalam Undang-Undang ini: a. penguatan pengawasan Sistem Merit b. penetapan kebutuhan PNS dan PPPK c. kesejahteraan PNS dan PPPK d. penataan tenaga honorer e. digitalisasi Manajemen ASN termasuk di dalamnya transformasi komponen Manajemen ASN
		Pasal 1 angka 6 Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi	Pasal 1 angka 6 Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi dengan sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN
		Pasal 1 angka 7 dan angka 9 a. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah b. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan	Pasal 1 angka 7 Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi
		Pasal 1 angka 11 Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu	Pasal 1 angka 8 Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai
		Pasal 1 angka 22 Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan	Pasal 1 angka 15 Sistem merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi
2	Asas, Nilai Dasar, serta Kode Etik dan Kode Perilaku	Pasal 2 asas penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN: a. kepastian hukum b. profesionalitas c. proporsionalitas d. keterpaduan e. delegasi f. netralitas g. akuntabilitas h. efektif dan efisien i. keterbukaan j. nondiskriminatif k. persatuan dan kesatuan l. keadilan dan kesetaraan m. kesejahteraan	sama

<p>Pasal 3 ASN sebagai profesi berlandaskan pada prinsip:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. nilai dasar</li> <li>b. kode etik dan kode perilaku</li> <li>c. komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik</li> <li>d. kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas</li> <li>e. kualifikasi akademik</li> <li>f. jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas</li> <li>g. profesionalitas jabatan</li> </ul>	<p>tidak dijelaskan secara terperinci mengenai prinsip</p>
<p>Pasal 4 nilai dasar ASN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. memegang teguh ideologi Pancasila</li> <li>b. setia dan mempertahankan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta pemerintahan yang sah</li> <li>c. mengabdikan kepada negara dan rakyat Indonesia</li> <li>d. menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak</li> <li>e. membuat keputusan berdasarkan prinsip keahlian</li> <li>f. menciptakan lingkungan kerja yang nondiskriminatif</li> <li>g. memelihara dan menjunjung tinggi standar etika yang luhur</li> <li>h. mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik</li> <li>i. memiliki kemampuan dalam melaksanakan kebijakan dan program pemerintah</li> <li>j. memberikan layanan kepada publik secara jujur, tanggap, cepat, tepat, akurat, berdaya guna, berhasil guna, dan santun</li> <li>k. mengutamakan kepemimpinan berkualitas tinggi</li> <li>l. menghargai komunikasi, konsultasi, dan kerja sama</li> <li>m. mengutamakan pencapaian hasil dan mendorong kinerja pegawai</li> <li>n. mendorong kesetaraan dalam pekerjaan</li> <li>o. meningkatkan efektivitas sistem pemerintahan yang demokratis sebagai perangkat sistem karier</li> </ul>	<p>Pasal 3 ayat (2) Nilai Dasar ASN BerAKHLAK</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>1. Berorientasi pelayanan</li> <li>2. Akuntabel</li> <li>3. Kompeten</li> <li>4. Harmonis</li> <li>5. Loyal</li> <li>6. Adaptif</li> <li>7. Kolaboratif</li> </ul>

		<p>Pasal 5 ayat (2) kode etik dan kode perilaku berisi pengaturan perilaku agar pegawai ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. melaksanakan tugasnya dengan jujur, bertanggung jawab, dan berintegritas tinggi</li> <li>b. melaksanakan tugasnya dengan cermat dan disiplin</li> <li>c. melayani dengan sikap hormat, sopan, dan tanpa tekanan</li> <li>d. melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</li> <li>e. melaksanakan tugasnya sesuai dengan perintah atasan atau Pejabat yang Berwenang sejauh tidak bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan etika pemerintahan</li> <li>f. menjaga kerahasiaan yang menyangkut kebijakan negara</li> <li>g. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien</li> <li>h. menjaga agar tidak terjadi konflik kepentingan dalam melaksanakan tugasnya</li> <li>i. memberikan informasi secara benar dan tidak menyesatkan kepada pihak lain yang memerlukan informasi terkait kepentingan kedinasan</li> <li>j. tidak menyalahgunakan informasi intern negara, tugas, status, kekuasaan, dan jabatannya untuk mendapat atau mencari keuntungan atau manfaat bagi diri sendiri atau untuk orang lain</li> <li>k. memegang teguh nilai dasar ASN dan selalu menjaga reputasi dan integritas ASN; dan</li> <li>l. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai disiplin Pegawai ASN</li> </ol>	<p>Pasal 4 ayat (2) Nilai dasar ASN dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat</li> <li>2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan</li> <li>3. melakukan perbaikan tiada henti</li> </ol> </li> <li>b. akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi</li> <li>2. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien</li> <li>3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan</li> </ol> </li> <li>c. kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah</li> <li>2. membantu orang lain belajar</li> <li>3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik</li> </ol> </li> <li>d. harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang</li> <li>2. suka menolong</li> <li>3. membangun lingkungan kerja yang kondusif</li> </ol> </li> <li>e. loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah</li> <li>2. menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara</li> </ol> </li> </ol>
3	Jenis dan Kedudukan	<p>Pasal 6, 7, dan 8</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pegawai ASN terdiri atas PNS dan PPPK</li> <li>b. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional</li> <li>c. PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah</li> <li>d. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara</li> </ol>	<p>Pasal 7 dan 8</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Pegawai ASN memiliki NIP</li> <li>b. Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara</li> </ol>

4	Fungsi, Tugas, dan Peran	<p>Pasal 10, 11, dan 12</p> <p>a. Fungsi Pegawai ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pelaksana kebijakan publik</li> <li>2) pelayan publik</li> <li>3) perekat dan pemersatu bangsa</li> </ol> <p>b. Tugas Pegawai ASN</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</li> <li>2) memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas</li> <li>3) mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia</li> </ol> <p>c. Peran Pegawai ASN sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme</p>	sama
5	Jabatan ASN	<p>Pasal 13 Jabatan ASN terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jabatan Administrasi</li> <li>b. Jabatan Fungsional</li> <li>c. Jabatan Pimpinan Tinggi</li> </ol> <p>Pasal 14, 15, 16, 17, 18, 19</p> <p>a. Jabatan Administrasi terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Jabatan Administrator</li> <li>2) Jabatan Pengawas</li> <li>3) Jabatan Pelaksana</li> </ol> <p>b. Jabatan Fungsional terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Jabatan Fungsional Keahlian yang terdiri atas ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama</li> <li>2) Jabatan Fungsional Keterampilan yang terdiri atas penyelia, mahir, terampil, dan pemula</li> </ol> <p>c. Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Jabatan Pimpinan Tinggi Utama</li> <li>2) Jabatan Pimpinan Tinggi Madya</li> <li>3) Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama</li> </ol>	<p>Pasal 13 Jabatan ASN terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jabatan Manajerial</li> <li>b. Jabatan Nonmanajerial</li> </ol> <p>Pasal 14 dan Pasal 15 ayat (1), (2), (3) Jabatan Manajerial terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jabatan Pimpinan Tinggi merupakan Jabatan Manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan jabatannya, untuk mencapai tujuan organisasi</li> <li>b. Jabatan Administrator merupakan Jabatan Manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi</li> <li>c. Jabatan Pengawas merupakan Jabatan Manajerial tingkat dasar yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan Pegawai ASN, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan organisasi serta pelayanan publik dan administrasi</li> </ol> <p>Pasal 18 ayat (1), (2), dan (3) Jabatan Nonmanajerial terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jabatan Fungsional bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu</li> <li>b. Jabatan Pelaksana bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana</li> </ol>



		<p>Pasal 20</p> <p>a. Jabatan ASN diisi dari Pegawai ASN</p> <p>b. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari prajurit TNI dan anggota Polri</p>	<p>Pasal 20 ayat (1)</p> <p>a. Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan TNI dan Polri sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan</p> <p>b. Pengisian jabatan TNI dan Polri oleh ASN dan sebaliknya bertujuan agar ASN, prajurit TNI, dan anggota Polri memiliki keseimbangan dan kesetaraan dalam pengembangan kariernya berdasarkan Sistem Merit.</p>
6	Hak dan Kewajiban	<p>Pasal 21</p> <p>a. Hak PNS:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) gaji, tunjangan, dan fasilitas</li> <li>2) cuti</li> <li>3) jaminan pensiun dan jaminan hari tua</li> <li>4) perlindungan</li> <li>5) pengembangan kompetensi</li> </ol> <p>b. Hak PPPK:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) gaji dan tunjangan</li> <li>2) cuti</li> <li>3) perlindungan</li> <li>4) pengembangan kompetensi</li> </ol>	<p>Pasal 21 ayat (1) Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel</p>
			<p>Pasal 21 ayat (2), (3), (4), (5), (6), (7), (8), (9), dan (10). Komponen penghargaan dan pengakuan terdiri atas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Penghasilan berupa gaji atau upah</li> <li>b. Penghargaan yang bersifat motivasi dapat berupa finansial dan/atau nonfinansial</li> <li>c. Tunjangan dan fasilitas dapat berupa tunjangan dan fasilitas jabatan dan/atau tunjangan dan fasilitas individu</li> <li>d. Jaminan sosial yang terdiri atas jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun, dan jaminan hari tua</li> <li>e. Lingkungan kerja dapat berupa fisik dan/atau nonfisik</li> <li>f. Pengembangan diri dapat berupa pengembangan talenta dan karier dan/atau pengembangan kompetensi</li> <li>g. Bantuan hukum dapat berupa litigasi dan/atau nonlitigasi</li> </ol> <p>Presiden dapat melakukan penyesuaian komponen penghargaan dan pengakuan dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara.</p>

	<p>Pasal 91 dan 92</p> <p><b>Jaminan pensiun dan jaminan hari tua</b></p> <p>a. PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</p> <p>b. kriteria pemberian jaminan pensiun:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) meninggal dunia;</li> <li>2) atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu</li> <li>3) mencapai batas usia pensiun</li> <li>4) perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini</li> <li>5) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban</li> </ol> <p>Perlindungan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jaminan kesehatan</li> <li>b. Jaminan kecelakaan kerja</li> <li>c. Jaminan kematian</li> <li>d. Bantuan hukum</li> </ol>	<p>Pasal 22 ayat (1), (3), dan (4)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua dibayarkan setelah Pegawai ASN berhenti bekerja</li> <li>b. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional dan badan penyelenggara jaminan sosial</li> <li>c. Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran pegawai ASN yang bersangkutan</li> <li>d. Berhenti bekerja antara lain pegawai yang telah mencapai batas usia pensiun, masa kontraknya telah berakhir, meninggal dunia, atau mengalami uzur (disabilitas yang membuat pegawai tidak dapat bekerja), atau ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</li> <li>e. Formulasi besarnya manfaat jaminan pensiun dan jaminan hari tua ditentukan dengan memperhatikan antara lain jumlah iuran yang dibayarkan. Manfaat jaminan tersebut juga dapat dibayarkan kepada ahli waris sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan</li> <li>f. Dalam hal akumulasi iuran jaminan pensiun dan jaminan hari tua dilakukan pengembangan, hasil pengembangan tersebut juga sebagai sumber pembiayaan untuk manfaat jaminan pensiun dan jaminan hari tua</li> </ol>
	<p>Pasal 23 Pegawai ASN wajib:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah</li> <li>b. menjaga persatuan dan kesatuan bangsa</li> <li>c. melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang</li> <li>d. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan</li> <li>e. melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab</li> <li>f. menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan</li> <li>g. menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</li> <li>h. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia</li> </ol>	<p>Pasal 24 ayat (1) dan (2)</p> <p>Pegawai ASN wajib:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah</li> <li>b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan</li> <li>c. melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN</li> <li>d. menjaga netralitas</li> <li>e. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia</li> </ol> <p>Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin</p>

7	Kelembagaan	<p>Pasal 25</p> <p>a. Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN</p> <p>b. Untuk menyelenggarakan kekuasaan, Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada:</p> <p>1) Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara, berkaitan dengan kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan, koordinasi dan sinkronisasi kebijakan, serta pengawasan atas pelaksanaan kebijakan ASN</p> <p>2) KASN, berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN</p> <p>3) LAN, berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN</p> <p>4) BKN, berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN</p>	<p>Pasal 26 ayat (2) Presiden mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada kementerian dan/atau lembaga yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang;</p> <p>a. perumusan dan penetapan kebijakan strategis, serta koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan Manajemen ASN (KemenPAN RB)</p> <p>b. perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN (LAN)</p> <p>c. perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN (BKN)</p> <p>d. pengawasan penerapan Sistem Merit (KemenPAN RB dan BKN)</p> <p>e. sistem merit diselenggarakan sesuai prinsip meritokrasi yaitu prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, potensi, dan kinerja, serta integritas dan moralitas yang dilaksanakan secara adil dan wajar dengan tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.</p>
8	Manajemen ASN	<p>Pasal 55</p> <p>Manajemen PNS meliputi:</p> <p>a. Penyusunan dan penetapan kebutuhan</p> <p>b. Pengadaan</p> <p>c. Pangkat dan jabatan</p> <p>d. Pengembangan karier</p> <p>e. Pola karier</p> <p>f. Promosi</p> <p>g. Mutasi</p> <p>h. Penilaian kinerja</p> <p>i. Penggajian dan tunjangan</p> <p>j. Penghargaan</p> <p>k. Disiplin</p> <p>l. Pemberhentian</p> <p>m. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua</p> <p>n. Perlindungan</p> <p><b>-Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan</b></p> <p>Pasal 56</p> <p>a. Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja</p> <p>b. Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan</p> <p>c. Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional</p>	<p>Pasal 28 ayat (1) Penerapan Manajemen ASN yang bekerja di Instansi Pemerintah disesuaikan dengan karakteristik kelembagaan masing-masing (lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif)</p> <p>Pasal 31 Ruang lingkup Manajemen ASN minimal terdiri atas:</p> <p>a. Perencanaan kebutuhan</p> <p>b. Pengadaan</p> <p>c. Penguatan budaya kerja dan citra institusi</p> <p>d. Pengelolaan kinerja</p> <p>e. Pengembangan talenta dan karier</p> <p>f. Pengembangan kompetensi</p> <p>g. Pemberian penghargaan dan pengakuan</p> <p>h. Pemberhentian</p> <p><b>- Perencanaan Kebutuhan</b></p> <p>Pasal 32 ayat (1), (2), dan (3)</p> <p>a. Menteri menetapkan kebijakan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN secara nasional berdasarkan prioritas nasional sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah nasional serta dengan mempertimbangkan kemampuan keuangan negara;</p> <p>b. Perencanaan kebutuhan oleh Menteri (PAN RB) merupakan panduan bagi Instansi Pemerintah dalam menyusun kebutuhan Pegawai ASN.</p>

<p><b>-Pengadaan</b> Pasal 58 a. Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah b. Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS</p>	<p><b>- Pengadaan</b> Pasal 34 ayat (1) dan (2) a. Jabatan Manajerial dan Nonmanajerial diutamakan diisi dari PNS b. Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial tertentu dapat diisi dari PPPK c. Pengisian Jabatan Manajerial dari PPPK hanya diperuntukkan bagi jabatan pimpinan tinggi tertentu dengan prioritas untuk Instansi Pusat tertentu</p>
<p><b>-Pangkat dan Jabatan</b> Pasal 68 PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah</p>	<p>tidak dijelaskan secara terperinci mengenai pangkat dan jabatan</p>
	<p><b>-Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi</b> Pasal 39 ayat (1) dan (2) a. Nilai Dasar ASN digunakan sebagai panduan Pegawai ASN dalam berperilaku dan membangun budaya kerja dan citra institusi; b. Setiap Instansi Pemerintah wajib melakukan upaya internalisasi nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN di lingkungan instansinya.</p>
<p><b>-Penilaian Kinerja</b> Pasal 75, 76, dan 77 a. Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier b. 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 c. Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan d. Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing dan didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS d. Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan</p>	<p><b>-Pengelolaan Kinerja</b> Pasal 40 Pengelolaan kinerja Pegawai ASN dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui: a. peningkatan hasil kerja dan perbaikan perilaku secara terus menerus; b. penguatan peran pimpinan; dan c. penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan Pegawai ASN, antar-Pegawai ASN, dan antara Pegawai ASN dengan pemangku kepentingan lainnya.  Pasal 41 Pengelolaan kinerja Pegawai ASN dilaksanakan melalui suatu mekanisme kerja yang fleksibel dan kolaboratif  Pasal 42 Pengelolaan kinerja Pegawai ASN berorientasi pada: a. hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai ASN b. pengembangan kinerja Pegawai ASN c. pemenuhan ekspektasi pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja organisasi; dan d. dialog kinerja yang intensif antara pimpinan dan Pegawai ASN  Pasal 43 ayat (1) dan (2) Pengelolaan kinerja Pegawai ASN merupakan kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing dan didelegasikan secara berjenjang  Pasal 44 ayat (1) dan (2) Hasil pengelolaan kinerja Pegawai ASN digunakan untuk menjamin efektivitas dalam pengembangan Pegawai ASN dan dijadikan sebagai persyaratan atau pertimbangan dalam pemberian penghargaan dan pengakuan serta penenaan sanksi.</p>

<p><b>-Pengembangan Karier</b> Pasal 69, 71, 72, dan 73</p> <p>a. Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah</p> <p>b. Pengembangan karier PNS dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas</p> <p>c. Kompetensi meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural</p> <p>d. Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional</p> <p>d. Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional</p> <p>e. Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan</p> <p>f. Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri</p>	<p><b>-Pengembangan Talenta dan Karier</b> Pasal 46 ayat (1), (2), dan (3)</p> <p>a. Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah</p> <p>b. Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta yaitu:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah</li> <li>2) antar-Instansi Pemerintah yaitu mobilitas ASN untuk jabatan ASN di lembaga eksekutif, lembaga yudikatif, dan lembaga legislatif serta satuan kerja atau badan layanan umum/badan layanan umum daerah</li> <li>3) ke luar Instansi Pemerintah antara lain badan usaha milik negaral/badan usaha milik daerah, lembaga internasional, badan hukum lain yang dibentuk oleh peraturan perundang-undangan, dan badan swasta</li> </ol> <p>c. Mobilitas talenta diselenggarakan berdasarkan sistem merit melalui manajemen talenta</p>
<p><b>-Pengembangan Kompetensi</b> Pasal 70</p> <p>a. Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi</p> <p>b. Pengembangan kompetensi antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran</p>	<p><b>-Pengembangan Kompetensi</b> Pasal 49 ayat (1), (2), dan (3)</p> <p>a. Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran terintegrasi secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.</p> <p>b. Sistem pembelajaran terintegrasi merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) terintegrasi dengan pekerjaan</li> <li>2) sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN</li> <li>3) terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait</li> </ol>
<p><b>-Penggajian dan Tunjangan</b> Pasal 79, 80, 82</p> <p>a. Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS</p> <p>b. Gaji dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan risiko pekerjaan serta dilaksanakan secara bertahap</p> <p>c. Gaji PNS dibebankan pada APBN/APBD</p> <p>d. Tunjangan meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan</p> <p>e. PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan (tanda kehormatan, kenaikan pangkat istimewa, kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi, kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan)</p>	<p><b>-Pemberian Penghargaan dan Pengakuan</b> Pasal 50 ayat (1), (2), dan (3)</p> <p>a. Prinsip pemberian penghargaan dan pengakuan bagi Pegawai ASN (reff. Pasal 21 ayat (2) secara adil, layak, dan kompetitif</p> <p>b. Pendanaan penghargaan dan pengakuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) APBN bagi Pegawai ASN di Instansi Pusat</li> <li>2) APBD bagi Pegawai ASN di Instansi Daerah</li> </ol>

		<p><b>-Disiplin</b> Pasal 86 a. Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS b. Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin c. PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin</p>	<p>tidak dijelaskan secara terperinci mengenai disiplin</p>
		<p><b>-Pemberhentian</b> Pasal 87 dan 88 PNS diberhentikan dengan hormat: a. meninggal dunia b. atas permintaan sendiri c. mencapai batas usia pensiun d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban f. PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana g. PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat</p> <p>PNS diberhentikan tidak dengan hormat: a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana</p>	<p><b>-Pemberhentian</b> Pasal 52, 53, dan 54 a. Pemberhentian bagi Pegawai ASN meliputi atas permintaan sendiri dan tidak atas permintaan sendiri b. Pemberhentian atas permintaan sendiri dilakukan apabila Pegawai ASN mengundurkan diri</p> <p>c. Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri dikategorikan menjadi: 1) Pemberhentian dengan hormat yang dilakukan apabila: a) meninggal dunia b) mencapai batas usia pensiun jabatan dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja c) terdampak perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah d) tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban e) tidak berkinerja f) dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun</p> <p>2) Pemberhentian tidak dengan hormat yang dilakukan apabila: a) melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 b) melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat c) dipidana dengan pidana penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan</p>
9	Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi	<p>Pasal 93 Manajemen PPPK terdiri atas: a. penetapan kebutuhan b. pengadaan c. penilaian kinerja d. penggajian dan tunjangan e. pengembangan kompetensi f. pemberian penghargaan g. disiplin h. pemutusan hubungan perjanjian kerja i. perlindungan</p>	
		<p>Diatur dalam Pasal 108 s.d. 120</p>	

10	Pegawai ASN yang diangkat Menjadi Pejabat Negara	<p>Pasal 121, 122, 123, 124</p> <p>a. Pegawai ASN dapat diangkat menjadi Pejabat Negara</p> <p>b. Pegawai ASN yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai Pegawai ASN sejak ditetapkan sebagai calon</p> <p>c. PNS diberhentikan sementara dan tidak kehilangan status sebagai PNS apabila diangkat menjadi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi</li> <li>2) Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan</li> <li>3) Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial</li> <li>4) Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi</li> <li>5) menteri dan jabatan setingkat menteri</li> <li>6) kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai duta besar luar biasa dan berkuasa penuh</li> </ol> <p>Apabila tidak lagi menjabat sebagai pejabat negara, diaktifkan kembali sebagai PNS dan dapat menduduki jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, atau Jabatan Fungsional sepanjang tersedia lowongan jabatan. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan dalam waktu paling lambat 2 tahun PNS ybs diberhentikan dengan hormat.</p>	<p>Pasal 57, 58, 59, 60</p> <p>a. Pegawai ASN dapat diangkat menjadi Pejabat Negara</p> <p>b. Pegawai ASN yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden, anggota Dewan Perwakilan Rakyat, anggota Dewan Perwakilan Daerah, gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai Pegawai ASN sejak ditetapkan sebagai calon</p> <p>c. PNS diberhentikan sementara apabila diangkat menjadi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi</li> <li>2) Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan</li> <li>3) Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial</li> <li>4) Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi</li> <li>5) menteri dan jabatan setingkat menteri</li> <li>6) kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai duta besar luar biasa dan berkuasa penuh</li> </ol> <p>Apabila tidak lagi menjabat sebagai pejabat negara, diaktifkan kembali sebagai PNS dan dapat menduduki jabatan ASN sepanjang tersedia lowongan jabatan. Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan ASN dalam waktu paling lambat 5 tahun PNS ybs diberhentikan dengan hormat.</p>
11	Organisasi	<p>Pasal 126</p> <p>a. Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia</p> <p>b. Tujuan korps profesi ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN</li> <li>2) mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa</li> </ol> <p>c. Fungsi korps profesi ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pembinaan dan pengembangan profesi ASN</li> <li>2) memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota korps profesi ASN Republik Indonesia terhadap dugaan pelanggaran Sistem Merit dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas</li> <li>3) memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi</li> <li>4) menyelenggarakan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota korps profesi ASN Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</li> </ol>	<p>Pasal 62</p> <p>a. Pegawai ASN berhimpun dalam organisasi profesi ASN</p> <p>b. Tujuan organisasi profesi ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN</li> <li>2) mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa</li> <li>3) meningkatkan motivasi kerja dan keterikatan Pegawai ASN</li> <li>4) meningkatkan kolaborasi antar-Pegawai ASN</li> <li>5) meningkatkan produktivitas kerja Pegawai ASN</li> <li>6) meningkatkan inovasi dan kreativitas Pegawai ASN</li> <li>7) menyebarluaskan pengetahuan dan keterampilan</li> </ol> <p>c. Fungsi organisasi profesi ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pembinaan dan pengembangan profesi ASN</li> <li>2) pemberian perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota organisasi profesi ASN terhadap dugaan pelanggaran Sistem Merit dalam pelaksanaan Manajemen ASN dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas</li> <li>3) pemberian rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi</li> <li>4) penyelenggaraan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota organisasi profesi ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</li> <li>5) pemajuan kepentingan ASN dalam perumusan kebijakan ASN</li> <li>6) pendorong kesetaraan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN</li> <li>7) perbaikan kesejahteraan dan kualitas lingkungan kerja ASN</li> </ol>

12	Sistem Informasi ASN	<p>Pasal 127 Sistem Informasi ASN</p> <p>a. untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN</p> <p>b. diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar-Instansi Pemerintah</p> <p>c. setiap Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN</p> <p>d. berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya</p> <p>e. Data Pegawai ASN paling kurang memuat:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) data riwayat hidup</li> <li>2) riwayat pendidikan formal dan non formal</li> <li>3) riwayat jabatan dan kepangkatan;</li> <li>4) riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan</li> <li>5) riwayat pengalaman berorganisasi</li> <li>6) riwayat gaji</li> <li>7) riwayat pendidikan dan latihan</li> <li>8) daftar penilaian prestasi kerja</li> <li>9) surat keputusan</li> <li>10. kompetensi</li> </ol>	
13	Digitalisasi Manajemen ASN		<p>Pasal 63 Digitalisasi Manajemen ASN</p> <p>a. dilakukan untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN serta untuk mewujudkan ekosistem penyelenggaraan Manajemen ASN secara menyeluruh</p> <p>b. disediakan melalui berbagai layanan digital yang mendukung Manajemen ASN dan terintegrasi secara nasional</p> <p>c. sejalan dengan transformasi organisasi dan sistem kerja ASN</p> <p>e. wajib memperhatikan prinsip keberlangsungan, kerahasiaan, dan keamanan siber sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan</p>
14	Penyelesaian Sengketa	<p>Pasal 129</p> <p>a. sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif</p> <p>b. upaya administratif terdiri dari keberatan dan banding administratif</p>	sama
15	Larangan	tidak disebutkan	<p>Pasal 65</p> <p>a. Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN</p> <p>b. Pejabat Pembina Kepegawaian yang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p>



16	Ketentuan Peralihan	<p>Pasal 131 terhadap jabatan PNS dilakukan penyetaraan:</p> <p>a. jabatan eselon Ia kepala lembaga pemerintah nonkementerian setara dengan jabatan pimpinan tinggi utama b. jabatan eselon Ia dan eselon Ib setara dengan jabatan pimpinan tinggi madya c. jabatan eselon II setara dengan jabatan pimpinan tinggi pratama d. jabatan eselon III setara dengan jabatan administrator e. jabatan eselon IV setara dengan jabatan pengawas f. jabatan eselon V dan fungsional umum setara dengan jabatan pelaksana</p>	
		<p>Pasal 130 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906) dan peraturan pelaksanaannya tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini yang mengatur mengenai program pensiun Pegawai ASN</p>	
17	Ketentuan Penutup		<p>Pasal 66 Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-Undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN</p> <p>Penataan meliputi verifikasi, validasi, dan pengangkatan oleh lembaga yang berwenang</p>
			<p>Pasal 67 Kebijakan dan Manajemen ASN yang diatur dalam Undang-Undang ini dilaksanakan dengan memperhatikan kekhususan daerah tertentu dan warga negara dengan kebutuhan khusus</p>
		<p>Pasal 134 Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan</p>	<p>Pasal 68 Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 6 bulan terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan</p>
			<p>Pasal 69 Ketentuan Manajemen ASN dalam Undang-Undang ini dilaksanakan paling lama 1 tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan</p>
		<p>Pasal 140 KASN dibentuk paling lama 6 (enam) bulan sejak Undang-Undang ini diundangkan</p>	<p>Pasal 70 a. LAN dan BKN yang ada pada saat berlakunya UU ini tetap menjalankan tugas dan fungsinya b. KASN yang ada pada saat berlakunya UU ini tetap menjalankan tugas dan fungsinya sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksanaan dari UU ini.</p>
		<p>Pasal 133 Sistem Informasi ASN paling lama tahun 2015 dilaksanakan secara nasional</p>	<p>Pasal 71 Digitalisasi Manajemen ASN dilaksanakan secara nasional paling lama 1 tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan</p>
		<p>Pasal 135 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN</p>	<p>sama</p>

<p>Pasal 138 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai kode etik dan penyelesaian pelanggaran terhadap kode etik bagi jabatan fungsional tertentu dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang ini</p>	<p>sama</p>
<p>masuk di ketentuan peralihan</p>	<p>Pasal 74 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906) dan peraturan pelaksanaannya tetap berlaku sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini yang mengatur mengenai program pensiun Pegawai ASN</p>
<p>Pasal 139 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Undang-Undang ini</p>	<p>Pasal 75 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 54941, dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini</p>
<p>Pasal 136 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku</p>	<p>Pasal 76 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, 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), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku</p>
<p>Pasal 137 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, ketentuan mengenai Kepegawaian Daerah yang diatur dalam Bab V Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844) dan peraturan pelaksanaannya, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku</p>	
<p>Pasal 141 Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan</p>	<p>sama</p>

