

**MATRIKS PERBANDINGAN SUBSTANSI UNDANG-UNDANG NOMOR 8 TAHUN 1974
TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN SEBAGAIMANA TELAH DIUBAH DENGAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 43 TAHUN 1999 TERHADAP UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
1	Asas, Prinsip, Nilai Dasar, Serta Kode Etik Dan Kode Perilaku	Tidak diatur/dicantumkan secara tegas	(Pasal 2- 5) Diatur mengenai Asas, Prinsip, Nilai Dasar, Serta Kode Etik Dan Kode Perilaku Aparatur Sipil Negara
2	Jenis dan Status Kepegawaian	(Pasal 2) 1. Pegawai Negeri terdiri dari : a. Pegawai Negeri Sipil (PNS); b. Anggota Tentara Nasional Indonesia; dan c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. 2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud diatas, terdiri dari : a. Pegawai Negeri Sipil Pusat; dan b. Pegawai Negeri Sipil Daerah 3. Di samping Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud diatas, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.	(Pasal 6) Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) terdiri atas: a. Pegawai Negeri Sipil; dan b. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Status: 1. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional. 2. PPPK merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan UU ASN.
3	Kedudukan	(Pasal 3) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Pegawai Negeri harus netral dari pengaruh semua golongan	(Pasal 8 dan Pasal 9) Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		<p>dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai Negeri dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik</p>	
4	Kewajiban	<p>(Pasal 4-6)</p> <p>Kewajiban PNS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, serta wajib menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia; Setiap Pegawai Negeri wajib menaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. Setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan. Pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-undang. 	<p>(Pasal 23)</p> <p>Kewajiban Pegawai ASN:</p> <ol style="list-style-type: none"> setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah; menjaga persatuan dan kesatuan bangsa; melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang; menaati ketentuan peraturan perundang-undangan; melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab; menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan; menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
5	Hak	<p>(Pasal 7-10)</p> <p>Hak PNS:</p> <ol style="list-style-type: none"> Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya. Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan. Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti. 	<p>(Pasal 21-22)</p> <p>Hak PNS:</p> <ol style="list-style-type: none"> gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; perlindungan; dan pengembangan kompetensi. <p>Hak PPPK:</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		<p>c. Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.</p> <p>d. Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.</p> <p>e. Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.</p> <p>f. Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.</p>	<p>a. gaji dan tunjangan;</p> <p>b. cuti;</p> <p>c. perlindungan; dan</p> <p>d. pengembangan kompetensi.</p>
6	Jenis Jabatan	Tidak Diatur	<p>(Pasal 13-20)</p> <p>Diatur mengenai Jabatan ASN yang terdiri dari:</p> <p>a. Jabatan Administrasi;</p> <p>b. Jabatan Fungsional; dan</p> <p>c. Jabatan Pimpinan Tinggi.</p>
7	Kelembagaan	<p>(Pasal 13)</p> <p>Diatur mengenai kebijaksanaan manajemen PNS oleh Presiden dan Komisi Kepegawaian Negara</p>	<p>(Pasal 25-50)</p> <p>Presiden merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN. Untuk melaksanakannya Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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; 2. Komisi ASN (KASN), berkaitan dengan kewenangan monitoring dan evaluasi pelaksanaan kebijakan dan Manajemen ASN untuk menjamin perwujudan Sistem Merit

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>serta pengawasan terhadap penerapan asas serta kode etik dan kode perilaku ASN. KASN merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan Pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa.</p> <p>3. Lembaga Administrasi Negara (LAN), berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN; dan</p> <p>4. Badan Kepegawaian Negara (BKN), berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria manajemen ASN.</p>
8	Prinsip Manajemen	<p>(Pasal 12)</p> <p>(1) Manajemen Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna.</p> <p>(2) Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.</p>	<p>(Pasal 51)</p> <p>Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit (kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan)</p> <p>Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS dan Manajemen PPPK.</p>
9	Manajemen Kepegawaian	<p>(Pasal 13 ayat (1))</p> <p>Manajemen PNS mencakup:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. penetapan norma, b. standar, c. prosedur, d. formasi, 	<p>(Pasal 55 ayat (1))</p> <p>Manajemen PNS mencakup:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. penyusunan dan penetapan kebutuhan; b. pengadaan; c. pangkat dan jabatan; d. pengembangan karier;

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		<ul style="list-style-type: none"> e. pengangkatan, f. pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, g. pemindahan, h. gaji, i. tunjangan, j. kesejahteraan, k. pemberhentian, l. hak, m. kewajiban; dan n. kedudukan hukum. 	<ul style="list-style-type: none"> e. pola karier; f. promosi; g. mutasi; h. penilaian kinerja; i. penggajian dan tunjangan; j. penghargaan; k. disiplin; l. pemberhentian; m. jaminan pensiun dan jaminan hari tua; dan n. perlindungan. <p>(Pasal 93)</p> <p>Manajemen PPPK meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. penetapan kebutuhan; b. pengadaan; c. penilaian kinerja; d. penggajian dan tunjangan; e. pengembangan kompetensi; f. pemberian penghargaan; g. disiplin; h. pemutusan hubungan perjanjian kerja; dan i. perlindungan.
10	Penyusunan dan Penetapan Kebutuhan	<p>(Pasal 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi. (2) Formasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.” 	<p>(Pasal 56)</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. (2) Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. (3) Berdasarkan penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>pada ayat (1), Menteri menetapkan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS secara nasional.</p> <p>(Pasal 94)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden. (2) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. (3) Penyusunan kebutuhan jumlah PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. (4) Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
11	Pengadaan	<p>(Pasal 16)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi. - Setiap warga negara Republik Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan - Apabila pelamar yang dimaksud dalam ayat (2) pasal ini diterima, maka ia harus melalui masa percobaan dan selama masa percobaan itu berstatus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. - Calon Pegawai Negeri Sipil diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memulai masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun. 	<p>(Pasal 58-67)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pengadaan PNS merupakan kegiatan untuk mengisi kebutuhan Jabatan Administrasi dan/atau Jabatan Fungsional dalam suatu Instansi Pemerintah berdasarkan penetapan kebutuhan yang ditetapkan oleh Menteri. - Pengadaan PNS dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, masa percobaan, dan pengangkatan menjadi PNS. - Setiap Instansi Pemerintah merencanakan pelaksanaan pengadaan PNS. - Setiap Instansi Pemerintah mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan jabatan untuk diisi dari calon PNS. - Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>sama untuk melamar menjadi PNS setelah memenuhi persyaratan.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan. - Penyelenggaraan seleksi pengadaan PNS sebagaimana terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. - Peserta yang lolos seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 diangkat menjadi calon PNS. - Pengangkatan calon PNS ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian. - Calon PNS wajib menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun yang dilaksanakan melalui proses pendidikan dan pelatihan terintegrasi untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang - Calon PNS yang diangkat menjadi PNS harus memenuhi persyaratan: <ul style="list-style-type: none"> a. lulus pendidikan dan pelatihan; dan b. sehat jasmani dan rohani. - Calon PNS yang telah memenuhi persyaratan diangkat menjadi PNS oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. - Calon PNS yang tidak memenuhi ketentuan diberhentikan sebagai calon PNS. - Setiap calon PNS pada saat diangkat menjadi PNS wajib mengucapkan sumpah/janji.

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>(Pasal 95)</p> <p>Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi calon PPPK setelah memenuhi persyaratan.</p> <p>(Pasal 96)</p> <p>(1) Pengadaan calon PPPK merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pada Instansi Pemerintah.</p> <p>(2) Pengadaan calon PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui tahapan perencanaan, pengumuman lowongan, pelamaran, seleksi, pengumuman hasil seleksi, dan pengangkatan menjadi PPPK.</p> <p>(Pasal 97)</p> <p>Penerimaan calon PPPK dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, kebutuhan Instansi Pemerintah, dan persyaratan lain yang dibutuhkan dalam jabatan.</p> <p>Pasal 98</p> <p>(1) Pengangkatan calon PPPK ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.</p> <p>(2) Masa perjanjian kerja paling singkat 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai kebutuhan dan berdasarkan penilaian kinerja.</p>
12	Pengangkatan Pegawai Kontrak	<p>(Pasal 16 A)</p> <p>Untuk memperlancar pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan, pemerintah dapat mengangkat langsung menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan Nasional.</p>	<p>(Pasal 99)</p> <p>(1) PPPK tidak dapat diangkat secara otomatis menjadi calon PNS.</p> <p>(2) Untuk diangkat menjadi calon PNS, PPPK harus mengikuti semua proses seleksi yang dilaksanakan bagi calon PNS dan</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
13	Pangkat dan Jabatan	<p>(Pasal 17)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu (2) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. (3) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal 	<p>sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.</p> <p>(Pasal 68)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah. (2) Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai. (3) Setiap jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikelompokkan dalam klasifikasi jabatan PNS yang menunjukkan kesamaan karakteristik, mekanisme, dan pola kerja. (4) PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. (5) PNS dapat diangkat dalam jabatan tertentu pada lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia. (6) PNS yang diangkat dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (5), pangkat atau jabatan disesuaikan dengan pangkat dan jabatan di lingkungan instansi Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
14	Promosi	<p>(Pasal 18)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistim kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan. (2) Setiap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas kenaikan pangkat reguler. 	<p>(Pasal 72)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		<p>(3) Pemberian kenaikan pangkat pilihan adalah pengharapan atas prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.</p> <p>(4) Syarat-syarat kenaikan pangkat reguler adalah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dan syarat-syarat obyektif lainnya.</p> <p>(5) Kenaikan pangkat pilihan, di samping harus memenuhi syarat-syarat yang dimaksud dalam ayat (4) pasal ini, harus pula didasarkan atas jabatan yang dipangkunya dengan memperhatikan daftar urutan kepangkatan.</p> <p>(6) Pegawai Negeri Sipil yang tewas diberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi secara anumerta.</p> <p>(Pasal 20)</p> <p>Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.</p>	<p>dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.</p> <p>(2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.</p> <p>(3) Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.</p> <p>(4) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.</p>
15	Pengembangan Karier	Tidak diatur secara rinci	<p>(Pasal 69)</p> <p>(1) Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.</p> <p>(2) Pengembangan karier PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas.</p> <p>(3) Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis; b. kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan; dan

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>c. kompetensi sosial kultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.</p> <p>(4) Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.</p> <p>(5) Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.</p>
16	Pengembangan Kompetensi/ Pendidikan dan latihan	<p>(Pasal 31)</p> <p>Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan</p>	<p>(Pasal 70)</p> <p>(1) Setiap Pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi.</p> <p>(2) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) antara lain melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran.</p> <p>(3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan digunakan sebagai salah satu dasar dalam pengangkatan jabatan dan pengembangan karier.</p> <p>(4) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun rencana pengembangan kompetensi tahunan yang tertuang dalam rencana kerja anggaran tahunan instansi masing-masing.</p> <p>(5) Dalam mengembangkan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) PNS diberikan kesempatan untuk melakukan praktik kerja di instansi lain di pusat dan daerah dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.</p> <p>(6) Selain pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>pada ayat (1), pengembangan kompetensi dapat dilakukan melalui pertukaran antara PNS dengan pegawai swasta dalam waktu paling lama 1 (satu) tahun dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh LAN dan BKN.</p> <p>(Pasal 102)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) PPPK diberikan kesempatan untuk pengembangan kompetensi. (2) Kesempatan untuk pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan setiap tahun oleh Instansi Pemerintah. (3) Pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dievaluasi oleh Pejabat yang Berwenang dan dipergunakan sebagai salah satu dasar untuk perjanjian kerja selanjutnya.
17	Pola Karier	Tidak diatur secara rinci	<p>(Pasal 71)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Untuk menjamin keselarasan potensi PNS dengan kebutuhan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan perlu disusun pola karier PNS yang terintegrasi secara nasional. (2) Setiap Instansi Pemerintah menyusun pola karier PNS secara khusus sesuai dengan kebutuhan berdasarkan pola karier nasional.
18	Mutasi	<p>(Pasal 22)</p> <p>Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan/atau wilayah kerja.</p>	<p>(Pasal 73)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 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. (2) Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.</p> <p>(3) Mutasi PNS antarkabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.</p> <p>(4) Mutasi PNS antarkabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.</p> <p>(5) Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.</p> <p>(6) Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.</p> <p>(7) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.</p> <p>(8) Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah.</p>
19	Penilaian Kinerja	<p>(Pasal 20)</p> <p>Untuk lebih menjamin obyektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja.</p>	<p>(Pasal 75)</p> <p>Penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier.</p> <p>(Pasal 76)</p> <p>(1) Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.</p> <p>(2) Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur,</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>akuntabel, partisipatif, dan transparan.</p> <p>(Pasal 77)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Penilaian kinerja PNS berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing. (2) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PNS. (3) Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya. (4) Hasil penilaian kinerja PNS disampaikan kepada tim penilai kinerja PNS. (5) Hasil penilaian kinerja PNS digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan dan kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, mutasi, dan promosi, serta untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan. (6) PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target kinerja dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. <p>(Pasal 100)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Penilaian kinerja PPPK bertujuan menjamin objektivitas prestasi kerja yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan. (2) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan perjanjian kerja di tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>target, sasaran, hasil, manfaat yang dicapai, dan perilaku pegawai.</p> <p>(3) Penilaian kinerja PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.</p> <p>(4) Penilaian kinerja PPPK berada di bawah kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.</p> <p>(5) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang kepada atasan langsung dari PPPK.</p> <p>(6) Penilaian kinerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahannya.</p> <p>(7) Hasil penilaian kinerja PPPK disampaikan kepada tim penilai kinerja PPPK.</p> <p>(8) Hasil penilaian kinerja PPPK dimanfaatkan untuk menjamin objektivitas perpanjangan perjanjian kerja, pemberian tunjangan, dan pengembangan kompetensi.</p> <p>(9) PPPK yang dinilai oleh atasan dan tim penilai kinerja PPPK tidak mencapai target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja diberhentikan dari PPPK.</p>
20	Penggajian dan Tunjangan	<p>(Pasal 7)</p> <p>(1) Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawabnya.</p> <p>(2) Gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri harus mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraan.</p>	<p>(Pasal 79)</p> <p>(1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS.</p> <p>(2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan.</p> <p>(3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.</p> <p>(4) Gaji PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara.</p> <p>(5) Gaji PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>(Pasal 80)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Selain gaji sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas. (2) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan. (3) Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai pencapaian kinerja. (4) Tunjangan kemahalan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai dengan tingkat kemahalan berdasarkan indeks harga yang berlaku di daerah masing-masing. (5) Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintah pusat dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara. (6) Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah. <p>(Pasal 101)</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK. (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk PPPK di Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk PPPK di Instansi Daerah. (4) Selain gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1), PPPK dapat menerima tunjangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
21	Penghargaan	<p>(Pasal 33)</p> <p>(1) Kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, dapat</p>	<p>(Pasal 82)</p> <p>PNS yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan.</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		<p>diberikan penghargaan.</p> <p>(2) Penghargaan yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya.</p>	<p>(Pasal 83)</p> <p>Penghargaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 82 dapat berupa pemberian:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. tanda kehormatan; b. kenaikan pangkat istimewa; c. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau d. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. <p>(Pasal 84)</p> <p>PNS yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.</p> <p>Pasal 103</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. (2) Penghargaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa pemberian: <ol style="list-style-type: none"> a. tanda kehormatan; b. kesempatan prioritas untuk pengembangan kompetensi; dan/atau c. kesempatan menghadiri acara resmi dan/atau acara kenegaraan. (3) PPPK yang dijatuhi sanksi administratif tingkat berat berupa pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat dicabut haknya untuk memakai tanda kehormatan berdasarkan Undang-Undang ini.

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
22	Disiplin dan Kode Etik	<p>(Pasal 28)</p> <p>Pegawai Negeri Sipil mempunyai Kode Etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan.</p> <p>(Pasal 29)</p> <p>Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil</p> <p>(Pasal 30)</p> <p>(1) Pembinaan jiwa korps, kode etik, dan peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak boleh bertentangan dengan Pasal 27 ayat (1) dan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945</p>	<p>(Pasal 56)</p> <p>(1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.</p> <p>(2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.</p> <p>(3) PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.</p> <p>(Pasal 104)</p> <p>(1) Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PPPK wajib mematuhi disiplin PPPK.</p> <p>(2) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PPPK serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin.</p> <p>(3) (PPPK yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.</p>
23	Pemberhentian	<p>(Pasal 23)</p> <p>(1) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia.</p> <p>(2) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. atas permintaan sendiri; b. mencapai batas usia pensiun c. perampangan organisasi pemerintah; atau d. tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil <p>(3) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan 	<p>(Pasal 87)</p> <p>(1) PNS diberhentikan dengan hormat karena:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. meninggal dunia; b. atas permintaan sendiri; c. mencapai batas usia pensiun; d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. <p>(2) PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		<p>sumpah/janji jabatan selain pelanggaran sumpah/janji karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah; atau</p> <p>b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya kurang dari 4 (empat) tahun</p> <p>(4) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat karena:</p> <p>a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan yang ancaman hukumannya 4 (empat) tahun atau lebih;</p> <p>b. atau melakukan pelanggaran disiplin Pegawai Negeri Sipil tingkat berat.</p> <p>(5) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat karena:</p> <p>a. melanggar sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan karena tidak setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah;</p> <p>b. melakukan penyelewengan terhadap ideologi Negara, Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan pemerintah; atau</p> <p>c. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan.</p>	<p>paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.</p> <p>(3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.</p> <p>(4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:</p> <p>a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;</p> <p>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;</p> <p>c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau</p> <p>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>(Pasal 88)</p> <p>(1) PNS diberhentikan sementara, apabila:</p> <p>a. diangkat menjadi pejabat negara;</p> <p>b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau</p> <p>c. ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.</p> <p>(2) Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.</p> <p>(Pasal 105)</p> <p>(1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		<p>(Pasal 24)</p> <p>Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahan oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan tindak pidana kejahatan sampai mendapat putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, dikenakan pemberhentian sementara</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir; b. meninggal dunia; c. atas permintaan sendiri; d. perampangan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pengurangan PPPK; atau e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban sesuai perjanjian kerja yang disepakati. <p>(2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan tidak berencana; b. melakukan pelanggaran disiplin PPPK tingkat berat; atau c. tidak memenuhi target kinerja yang telah disepakati sesuai dengan perjanjian kerja. <p>(3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b. dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum; c. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik; atau d. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.
24	Batas Usia Pensiun	Tidak diatur secara rinci	(Pasal 90) Batas usia pensiun yaitu: a. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi; b. 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi; c. sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.
25	Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua dan Perlindungan/ Kesejahteraan	(Pasal 10) Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun. (Pasal 32) (1) Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. (2) Usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), meliputi program pensiun dan tabungan hari tua, asuransi kesehatan, tabungan perumahan, dan asuransi pendidikan bagi putra-putri Pegawai Negeri Sipil. (3) Untuk penyelenggaraan usaha kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Pegawai Negeri Sipil wajib membayar iuran setiap bulan dari penghasilannya. (4) Untuk penyelenggaraan program pensiun dan penyelenggaraan asuransi kesehatan, Pemerintah menanggung subsidi dan iuran. (5) Besarnya subsidi dan iuran sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. (6) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan	(Pasal 91) (1) PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) PNS diberikan jaminan pensiun apabila: a. meninggal dunia; b. atas permintaan sendiri dengan usia dan masa kerja tertentu; c. mencapai batas usia pensiun; d. perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban. (3) Jaminan pensiun PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS. (4) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. (5) Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan.

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>(6) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan program jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p> <p>(Pasal 106)</p> <p>(1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jaminan kesehatan; b. jaminan kecelakaan kerja; c. jaminan kematian; dan d. bantuan hukum. <p>(2) Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.</p> <p>(3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.</p> <p>(4) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.</p> <p>PPPK</p> <p>(Pasal 106)</p> <p>(1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. jaminan hari tua; b. jaminan kesehatan; c. jaminan kecelakaan kerja; d. jaminan kematian; dan e. bantuan hukum. <p>(2) Perlindungan berupa jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional.</p> <p>(3) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya.</p>
26	Pejabat Negara	<p>(Pasal 11)</p> <p>(1) Pejabat Negara terdiri dari atas :</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Presiden dan Wakil Presiden; b. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat; c. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Perwakilan; d. Ketua, Wakil Ketua, dan Ketua Muda, dan Hakim Agung pada Mahkamah Agung, serta Ketua, Wakil Ketua, dan Hakim pada semua Badan Peradilan; e. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Dewan Pertimbangan Agung; f. Ketua, Wakil Ketua, dan Anggota Badan Pemeriksa Keuangan; g. Menteri dan jabatan yang setingkat Menteri; h. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh; i. Gubernur dan Wakil Gubernur; j. Bupati/Walikota dan Wakil Bupati/Wakil Walikota; dan k. Pejabat Negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-undang <p>(2) Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara diberhentikan dari jabatan organiknya selama menjadi Pejabat Negara tanpa kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri.</p>	<p>(Pasal 121-125)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pegawai ASN dapat menjadi pejabat negara. - Yang dimaksud sebagai Pejabat Negara yaitu: <ol style="list-style-type: none"> a. Presiden dan Wakil Presiden; b. Ketua, wakil ketua, dan anggota Majelis Permusyawaratan Rakyat; c. Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat; d. Ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Daerah; e. Ketua, wakil ketua, ketua muda dan hakim agung pada Mahkamah Agung serta ketua, wakil ketua, dan hakim pada semua badan peradilan kecuali hakim ad hoc; f. Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi; g. Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan; h. Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial; i. Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi; j. Menteri dan jabatan setingkat menteri; k. Kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh; l. Gubernur dan wakil gubernur; m. Bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota; dan n. Pejabat negara lainnya yang ditentukan oleh Undang-

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		<p>(3) Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara tertentu tidak perlu diberhentikan dari jabatan organiknya.</p> <p>(4) Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), setelah selesai menjalankan tugasnya dapat diangkat kembali dalam jabatan organiknya.</p>	<p>Undang.</p> <p>Pasal 123</p> <p>(1) Pegawai ASN dari PNS yang diangkat menjadi ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi; ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan; ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial; ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi; Menteri dan jabatan setingkat menteri; Kepala perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh diberhentikan sementara dari jabatannya dan tidak kehilangan status sebagai PNS.</p> <p>(2) Pegawai ASN dari PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS.</p> <p>(3) Pegawai ASN dari PNS yang mencalonkan diri atau dicalonkan menjadi Presiden dan Wakil Presiden; ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat; ketua, wakil ketua, dan anggota Dewan Perwakilan Daerah; gubernur dan wakil gubernur; bupati/walikota dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis sebagai PNS sejak mendaftar sebagai calon.</p> <p>Pasal 124</p> <p>(1) PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 123 ayat (1) dapat menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, atau Jabatan Fungsional, sepanjang tersedia lowongan jabatan.</p> <p>(2) Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam waktu paling lama 2 (dua) tahun PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.</p>
27	Pengisian	Tidak Diatur	(Pasal 108-120)

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
	Jabatan Tinggi		Diatur Mengenai pengisian Jabatan Tinggi
28	Organisasi	Tidak Diatur	(Pasal 126) <ol style="list-style-type: none"> (1) Pegawai ASN berhimpun dalam wadah korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia. (2) Korps profesi Pegawai ASN Republik Indonesia memiliki tujuan: <ol style="list-style-type: none"> a. menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN; dan b. mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa. (3) Dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) korps profesi ASN Republik Indonesia memiliki fungsi: <ol style="list-style-type: none"> a. pembinaan dan pengembangan profesi ASN; b. memberikan perlindungan hukum dan advokasi kepada anggota korps profesi ASN Republik Indonesia terhadap dugaan pelanggaran Sistem Merit dan mengalami masalah hukum dalam melaksanakan tugas; c. memberikan rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi; dan d. menyelenggarakan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota korps profesi ASN Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
29	Sistem Informasi	Tidak Diatur	(Pasal 127) <ol style="list-style-type: none"> (1) Untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN diperlukan Sistem Informasi ASN. (2) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan secara nasional dan terintegrasi antar-

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
			<p>Instansi Pemerintah.</p> <p>(3) Untuk menjamin keterpaduan dan akurasi data dalam Sistem Informasi ASN, setiap Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memutakhirkan data secara berkala dan menyampaikannya kepada BKN.</p> <p>(4) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) berbasis teknologi informasi yang mudah diaplikasikan, mudah diakses, dan memiliki sistem keamanan yang dipercaya.</p> <p>(Pasal 128)</p> <p>(1) Sistem Informasi ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 127 ayat (1) memuat seluruh informasi dan data Pegawai ASN.</p> <p>(2) Data Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling kurang memuat:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. data riwayat hidup; b. riwayat pendidikan formal dan non formal; c. riwayat jabatan dan kepangkatan; d. riwayat penghargaan, tanda jasa, atau tanda kehormatan; e. riwayat pengalaman berorganisasi; f. riwayat gaji; g. riwayat pendidikan dan latihan; h. daftar penilaian prestasi kerja; i. surat keputusan; dan j. kompetensi.
30	Penyelesaian Sengketa	<p>(Pasal 35)</p> <p>(1) Sengketa kepegawaian diselesaikan melalui Peradilan Tata Usaha Negara.</p> <p>(2) Sengketa kepegawaian sebagai akibat pelanggaran terhadap peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil diselesaikan melalui upaya banding administratif kepada Badan</p>	<p>(Pasal 129)</p> <p>(1) Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif.</p> <p>(2) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari keberatan dan banding administratif.</p> <p>(3) Keberatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan</p>

No	Substansi	UU No. 8 Tahun 1974 jo. UU 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian	UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
		Pertimbangan Kepegawaian.	<p>secara tertulis kepada atasan pejabat yang berwenang menghukum dengan memuat alasan keberatan dan tembusannya disampaikan kepada pejabat yang berwenang menghukum.</p> <p>(4) Banding administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diajukan kepada badan pertimbangan ASN.</p>

PERMASALAHAN :

1. Siapa sajakah yang dapat dikategorikan sebagai pegawai ASN?
2. Bagaimana pengaturan tentang jenis status, kedudukan, jabatan, hak, dan kewajiban pegawai ASN dalam UU ASN?
3. Bagaimanakah pengaturan pola manajemen kepegawaian dalam UU ASN?
4. Bagaimana prosedur pemberhentian pegawai ASN dalam UU ASN?
5. Bagaimana kedudukan pegawai kontrak dalam UU ASN?
6. Adakah peluang bagi pegawai ASN untuk dapat menjadi Pejabat Negara? Bagaimanakah prosedurnya?
7. Apakah terdapat pengaturan baru dalam UU ASN yang belum diatur dalam UU Pokok-Pokok Kepegawaian sebelumnya?