

RANCANGAN
UNDANG-UNDANG NOMOR..... TAHUN 2016

TENTANG

PERUBAHAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan manajemen aparatur sipil negara yang berkeadilan dan berkepastian hukum, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;
- b. bahwa beberapa ketentuan manajemen aparatur sipil negara berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu dilakukan perubahan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu membentuk Undang-Undang tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;

- Menimbang : 1. Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PERUBAHAN
UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5494), diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 4 diubah dan angka 19 dihapus, sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan yang tidak bersifat wajib atau kebutuhan dasar pelayanan publik.
5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi,

bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

6. Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan data mengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi.
7. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
8. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
9. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
10. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah.
11. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.
12. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Fungsional pada instansi pemerintah.
13. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.
15. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
16. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
17. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota yang meliputi sekretariat daerah, sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah, dinas daerah, dan lembaga teknis daerah.

18. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.
 19. Dihapus.
 20. Lembaga Administrasi Negara yang selanjutnya disingkat LAN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pengkajian dan pendidikan dan pelatihan ASN sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
 21. Badan Kepegawaian Negara yang selanjutnya disingkat BKN adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional sebagaimana diatur dalam undang-undang ini.
 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.”
2. Ketentuan Pasal 7 ayat (2) diubah, dan ditambahkan 1 (satu) ayat, yakni ayat (3), sehingga Pasal 7 berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 7

- (1) PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
 - (2) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang ini yang tidak terkait dengan jabatan administrasi dan fungsional dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan yang wajib atau kebutuhan dasar pelayanan publik.
 - (3) PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b tidak dapat diterapkan pada jabatan administrasi dan fungsional pada instansi negara/pemerintah yang berbentuk badan hukum publik.”
3. Ketentuan Pasal 22 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 22

PPPK berhak memperoleh:

- a. gaji dan tunjangan;
- b. cuti;
- c. perlindungan; pengembangan kompetensi;
- d. pengembangan kompetensi, dan
- e. Jaminan sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial.” (penjelasan)

4. Ketentuan Pasal 25 ayat (2) huruf b dihapus, sehingga Pasal 25 berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 25

- (1) Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan merupakan pemegang kekuasaan tertinggi dalam kebijakan, pembinaan profesi, dan Manajemen ASN.
- (2) Untuk menyelenggarakan kekuasaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Presiden mendelegasikan sebagian kekuasaannya kepada:
 - a. 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;
 - b. Dihilangkan;
 - c. LAN, berkaitan dengan kewenangan penelitian, pengkajian kebijakan Manajemen ASN, pembinaan, dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan ASN; dan
 - d. BKN, berkaitan dengan kewenangan penyelenggaraan Manajemen ASN, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan norma, standar, prosedur, dan kriteria Manajemen ASN.”

5. Ketentuan Pasal 26 ayat 2 huruf f diubah, sehingga Pasal 26 berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 26

- (1) Menteri berwenang menetapkan kebijakan di bidang pendayagunaan Pegawai ASN.
- (2) Kebijakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. kebijakan reformasi birokrasi di bidang sumber daya manusia;
 - b. kebijakan umum pembinaan profesi ASN;

- c. kebijakan umum Manajemen ASN, klasifikasi jabatan ASN, standar kompetensi jabatan Pegawai ASN, kebutuhan Pegawai ASN secara nasional, skala penggajian, tunjangan Pegawai ASN, dan sistem pensiun PNS.
- d. pemindahan PNS antarjabatan, antardaerah, dan antar instansi;
- e. pertimbangan kepada Presiden dalam penindakan terhadap Pejabat yang Berwenang dan Pejabat Pembina Kepegawaian atas penyimpangan Sistem Merit dalam penyelenggaraan Manajemen ASN; dan
- f. penyusunan kebijakan rencana kerja LAN, dan BKN di bidang Manajemen ASN.

- 6. BAB VII, Bagian Kedua dihapus.
- 7. Ketentuan Pasal 27 dihapus.
- 8. Ketentuan Pasal 28 dihapus.
- 9. Ketentuan Pasal 29 dihapus.
- 10. Ketentuan Pasal 30 dihapus.
- 11. Ketentuan Pasal 31 dihapus.
- 12. Ketentuan Pasal 32 dihapus.
- 13. Ketentuan Pasal 33 dihapus.
- 14. Ketentuan Pasal 34 dihapus.
- 15. Ketentuan Pasal 35 dihapus.
- 16. Ketentuan Pasal 36 dihapus.
- 17. Ketentuan Pasal 37 dihapus.
- 18. Ketentuan Pasal 38 dihapus.
- 19. Ketentuan Pasal 39 dihapus.
- 20. Ketentuan Pasal 40 dihapus.
- 21. Ketentuan Pasal 41 dihapus.

22. Ketentuan Pasal 42 dihapus.

23. Ketentuan Pasal 56 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 56

- (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 pada ayat (1), Menteri menetapkan kebutuhan PNS secara nasional.
- (4) Penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus disertai jadwal pengadaan, jumlah dan jenis jabatan yang dibutuhkan, serta kriteria kriteria untuk masing-masing jabatan.
- (5) Penetapan kebutuhan menjadi dasar bagi diadakannya pengadaan PNS.”

24. Ketentuan Pasal 87 ditambah 1 (satu) ayat, yakni ayat (5), sehingga Pasal 87 berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 87

- (1) PNS diberhentikan dengan hormat karena:
 - 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.
- (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 paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.
- (3) PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.
- (4) PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena:

- 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 dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.
- (5) Pemberhentian PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, hanya dapat dilaksanakan oleh Pemerintah setelah berkonsultasi terlebih dahulu dengan DPR, dan didasarkan pada evaluasi dan perencanaan pegawai.”

25. Ketentuan Pasal 94 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 94

- (1) Jenis jabatan yang dapat diisi oleh PPPK diatur dengan Peraturan Presiden.
- (2) Jabatan PPPK hanya bisa diberikan apabila memenuhi syarat:
 - a. hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang sifatnya sementara, yaitu yang penyelesaiannya kurang dari 3 (tiga) tahun;
 - b. hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang tidak terkait dengan fungsi, tugas, dan kewenangan utama dari instansi pemerintah terkait;
 - c. hanya bisa berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.
 - d. memiliki hak yang sama dengan pegawai tetap (PNS).
- (3) Pelanggaran terhadap syarat PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengakibatkan pegawai PPPK tersebut secara otomatis diangkat menjadi PNS.
- (4) Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.
- (5) 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.

- (6) Kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (7) Penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) harus disertai jadwal pengadaan, jumlah dan jenis jabatan yang dibutuhkan, serta kriteria kriteria untuk masing-masing jabatan.
- (8) Penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) menjadi dasar bagi diadakannya pengadaan PPPK.”

26. Ketentuan Pasal 99 dihapus.

27. Ketentuan Pasal 105 ditambah 1 (satu) ayat, yakni ayat (4), sehingga Pasal 105 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 105

- (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat karena:
 - a. jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
 - b. meninggal dunia;
 - c. atas permintaan sendiri;
 - d. perampingan 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.
- (2) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena:
 - 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.
- (3) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK dilakukan tidak dengan hormat karena:
 - 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 paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana.

- (4) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d hanya bisa dilakukan dilakukan setelah berkonsultasi terlebih dahulu dengan DPR, dan didasarkan pada evaluasi dan perencanaan pegawai.”

28. Ketentuan Pasal 110 ayat (2) dihapus, sehingga Pasal 110 berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 110

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 109 dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan terlebih dahulu membentuk panitia seleksi Instansi Pemerintah.
- (2) Dihapus
- (3) Panitia seleksi Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari unsur internal maupun eksternal Instansi Pemerintah yang bersangkutan.
- (4) Panitia seleksi dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, rekam jejak, integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka (**penjelasan**).
- (5) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan seleksi dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan penilaian uji kompetensi melalui pusat penilaian (*assessment center*) atau metode penilaian lainnya.
- (6) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjalankan tugasnya untuk semua proses seleksi pengisian jabatan terbuka untuk masa tugas yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.”

29. Ketentuan Pasal 111 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 111

- (1) Ketentuan mengenai pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108, Pasal 109, dan Pasal 110 dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah

menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN dengan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.

- (2) Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib melaporkan secara berkala kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk mendapatkan persetujuan baru.

30. Ketentuan Pasal 117 ayat (2) diubah, sehingga Pasal 117 berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 117

- (1) Jabatan Pimpinan Tinggi hanya dapat diduduki paling lama 5 (lima) tahun.
- (2) Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diperpanjang berdasarkan pencapaian kinerja, kesesuaian kompetensi, dan berdasarkan kebutuhan instansi setelah mendapat persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.”

31. Ketentuan Pasal 120 diubah sehingga berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 120

- (1) Dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi, Pejabat Pembina Kepegawaian memberikan laporan proses pelaksanaannya kepada Menteri.
- (2) Menteri melakukan pengawasan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) baik berdasarkan laporan yang disampaikan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maupun atas inisiatif sendiri.
- (3) Dihapus.
- (4) Dihapus.
- (5) Dihapus.
- (6) Dihapus.”

32. Di antara Pasal 131 dan 132 disisipkan 2 (dua) Pasal, yakni Pasal 131A dan Pasal 131B yang berbunyi sebagai berikut:

“Pasal 131A

- (1) Tenaga honorer atau Pegawai Tidak Tetap yang pada saat Undang-Undang ini diundangkan telah secara terus-menerus

bekerja pada instansi pemerintah diangkat menjadi PNS secara langsung.

- (2) Pengangkatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada ujian kelengkapan syarat administrasi.
- (3) Pengangkatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memprioritaskan mereka yang memiliki waktu kerja paling lama, atau yang bekerja pada bidang pendidikan atau kesehatan, penyuluh pertanian, perikanan dan peternakan, serta penelitian pada bidang yang sama secara terus menerus, tanpa ada batasan usia.
- (4) Pengangkatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan masa kerja, pangkat, gaji, dan tunjangan yang selama ini diperoleh, dengan ketentuan bahwa kualitas hidup dan kesejahteraan pegawai tidak boleh menjadi lebih buruk dibandingkan dengan sebelum diangkat menjadi PNS.
- (5) Pengangkatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara bertahap, dan harus sudah selesai dilakukan paling lambat 3 (tiga) tahun sejak diundangkannya Undang-Undang ini."

Pasal 131B

- (1) Dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak Undang-Undang ini diundangkan, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah yang memuat ketentuan mengenai tata cara evaluasi, perencanaan, dan pengadaan pegawai ASN berdasarkan UU ASN.
- (2) Dalam waktu 1 (satu) tahun sejak diundangkannya Peraturan Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Menteri harus sudah menetapkan kebutuhan akan pegawai ASN pada tingkat nasional.
- (3) Penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus menggambarkan waktu pengadaan, jumlah pegawai yang dibutuhkan, serta kriteria untuk formasi pegawai yang dibutuhkan.
- (4) Sebelum adanya penetapan kebutuhan pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (3), penerimaan PNS secara reguler dan PPPK baru untuk sementara waktu dihentikan."

33. Ketentuan Pasal 140 dihapus.

PASAL II

Undang-undang ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

JOKO WIDODO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2016 NOMOR

RANCANGAN
PENJELASAN
ATAS
UNDANG-UNDANG NOMOR..... TAHUN 2016
TENTANG
PERUBAHAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 2014
TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA

I. UMUM

Ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dirasakan masih terdapat beberapa kendala yang dapat menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian hukum apabila dilaksanakan, sehingga perlu disempurnakan. Beberapa penyempurnaan tersebut, antara lain:

a. Sistem kepegawaian

Sistem Kepegawaian yang tepat untuk diberlakukan pada instansi pemerintah adalah sistem kepegawaian tunggal, yaitu mereka yang melakukan pekerjaan yang sifatnya sama haruslah memiliki status dan sistem kepegawaian yang sama. Perbedaan status dan sistem kepegawaian hanya akan mengakibatkan kecemburuan dan perbedaan perlakuan perlakuan pada para pegawai yang sama-sama bekerja pada instansi pemerintah. Sehingga perlakuan yang berbeda hanya diizinkan sepanjang itu menguntungkan pihak yang paling dirugikan. Dalam pengertian ini, maka perlu dilakukan tindakan-tindakan afirmatif untuk melindungi hak mereka yang sudah bekerja pada instansi pemerintah dalam hal ini tenaga honorer/pegawai tidak tetap, tetapi masih belum juga diangkat menjadi PNS. Mereka inilah yang harus segera diangkat menjadi PNS, dengan penyesuaian hak berdasarkan masa kerjanya selama ini, sehingga pengangkatan ini dilakukan tanpa mengurangi masa kerja, golongan, jabatan fungsional mereka, gaji, atau hak lainnya yang selama ini mereka dapatkan.

b. Sistem Manajemen PPPK

Pokok perubahan sebagaimana dimaksud pada huruf a membawa implikasi pada perubahan yang kedua, yaitu PPPK hanya

diperkenankan untuk pekerjaan yang sifatnya tidak tetap. Sistem manajemen PPPK tidak boleh menempatkan pegawai pada kondisi yang lebih buruk dibandingkan dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu menurut UU No. 13 tahun 2013. Dengan demikian, PPPK hanya bisa diberikan apabila memenuhi syarat: a). hanya diperuntukkan bagi pekerjaan yang sifatnya sementara, yaitu yang penyelesaiannya kurang dari 3 (tiga) tahun; b). hanya bisa berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Termasuk ke dalam makna perpanjangan adalah kondisi yang dibuat sedemikian rupa sehingga pegawai diminta atau dibuat seolah-olah mengundurkan diri atau berhenti karena kontraknya habis, untuk kemudian dalam waktu yang tidak lama dipekerjakan kembali sebagai pegawai baru. c). memiliki hak yang sama dengan pegawai tetap (PNS).

PPPK tertutup untuk diberikan pada jabatan administrasi dan jabatan fungsional. Pengadaan PPPK tidak bisa dilakukan untuk penghematan belanja pegawai, dan dengan mengesampingkan sifat pekerjaan yang sebenarnya tidak bersifat sementara. Sebagai pengecualian dari prinsip dasar ini, PPPK masih dapat diberikan untuk jabatan administrasi dan fungsional sepanjang diperuntukkan dalam rangka penyelesaian proyek, program, atau pekerjaan kongkret tertentu yang lamanya tidak lebih dari 3 (tiga) tahun, serta tidak terkait dengan tugas pemerintahan terkait kebutuhan dasar pelayanan publik seperti bidang kesehatan dan pendidikan. Pengecualian ini tidak bisa dijadikan kebijakan umum.

- c. Kebijakan Afirmatif bagi Tenaga Honorer/ Pegawai Tidak Tetap
Mereka yang selama ini telah bekerja sebagai tenaga honorer/PPT secara terus-menerus pada instansi pemerintah, perlu diangkat menjadi PNS secara langsung. Pengangkatan PNS secara langsung ini dilakukan secara bertahap, namun harus sudah selesai dilakukan paling lambat 3 (tiga) tahun sejak diundangkannya UU tentang Perubahan UU ASN. Pengangkatan tersebut dilakukan berdasarkan kelengkapan administrasi, dengan memprioritaskan mereka yang memiliki waktu kerja paling lama, atau bekerja pada bidang kesehatan dan pendidikan, tanpa perlu ada batasan usia. Pengangkatan tersebut dilakukan dengan mempertimbangkan masa kerja, pangkat, gaji, dan tunjangan yang selama ini diperoleh, dengan ketentuan bahwa kualitas hidup dan kesejahteraan pegawai tidak boleh menjadi lebih buruk dibandingkan dengan sebelum diangkat menjadi PNS.
- d. Pengadaan ASN dan fungsi KASN

Terkait pengadaan ASN perlu ditegaskan kembali bahwa pengadaan ini haruslah didasarkan pada evaluasi dan perencanaan. Pengadaan CPNS dan PPPK hanya bisa dilakukan setelah adanya evaluasi dan perencanaan, yang ditetapkan dalam bentuk penetapan kebutuhan. Untuk itu, perlu beberapa perubahan penting: *Pertama*, dalam waktu paling lama 3 (tiga) bulan sejak diundangkannya UU tentang ASN yang baru, Pemerintah menetapkan Peraturan Pemerintah yang memuat ketentuan mengenai tata cara evaluasi, perencanaan, dan pengadaan pegawai ASN berdasarkan UUASN. *Kedua*, dalam waktu 1 (satu) tahun sejak diundangkannya PP tersebut, Menteri harus sudah menetapkan kebutuhan akan pegawai ASN pada tingkat nasional. Penetapan kebutuhan ini harus menggambarkan waktu pengadaan, jumlah pegawai yang dibutuhkan, serta kriteria untuk formasi pegawai yang dibutuhkan. *Ketiga*, sebelum adanya penetapan kebutuhan pegawai ASN, yang didasarkan pada evaluasi pegawai ASN yang ada serta pada perencanaan kebutuhan pegawai ASN untuk jangka menengah dan panjang, maka penerimaan CPNS secara reguler dan PPPK baru harus dihentikan untuk sementara. *Keempat*, apabila berdasarkan perencanaan pemerintah perlu melakukan rasionalisasi pegawai ASN, maka pemerintah hanya dapat melakukan rasionalisasi tersebut setelah berkonsultasi dengan DPR. Sementara itu, terkait KASN, perlu diusulkan perubahan sebagai berikut: *Pertama*, KASN dihapuskan. *Kedua*, fungsi, tugas, dan wewenang KASN dilekatkan kembali kepada Kementerian.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal I

Angka 1

Pasal 1

Cukup Jelas

Angka 2

Pasal 7

Ayat (1)

Cukup Jelas

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan tugas pemerintahan yang wajib dan kebutuhan dasar pelayanan publik antara lain pendidikan dasar, menengah, dan tinggi, serta kesehatan, baik tenaga dokter maupun tenaga medis lainnya dalam instansi pemerintahan.

Ayat (3)

Cukup Jelas

Angka 2

Pasal 7

Cukup Jelas

Angka 3

Pasal 22

Cukup Jelas

Angka 4

Pasal 25

Cukup Jelas

Angka 5

Pasal 26

Cukup Jelas

Angka 6

BAB VII, Bagian Kedua dihapus.

Angka 7

Pasal 27

Dihapus

Angka 8

Pasal 28

Dihapus

Angka 9

Pasal 29

Dihapus

Angka 10

Pasal 30

Dihapus

Angka 11

Pasal 31

Dihapus

Angka 12

Pasal 32

Dihapus

Angka 13
Pasal 33
Dihapus

Angka 14
Pasal 34
Dihapus

Angka 15
Pasal 15
Dihapus

Angka 16
Pasal 16
Dihapus

Angka 17
Pasal 37
Dihapus

Angka 18
Pasal 38
Dihapus

Angka 19
Pasal 39
Dihapus

Angka 20
Pasal 40
Dihapus

Angka 21
Pasal 41
Dihapus

Angka 22
Pasal 42
Dihapus

Angka 23
Pasal 56

Cukup Jelas

Angka 24

Pasal 87

Cukup Jelas

Angka 25

Pasal 94

Ayat (1)

Jabatan yang dapat diisi oleh PPPK pada dasarnya tertutup bagi jabatan administrasi dan fungsional, kecuali jika jabatan ini terkait dengan sifat pekerjaan yang sementara dan memenuhi syarat pengisian jabatan PPPK. Selain ini, pengisian jabatan PPPK harus memperhatikan pembatasan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (2) dan (3).

Ayat (2)

Termasuk ke dalam makna perpanjangan adalah kondisi yang dibuat sedemikian rupa sehingga pegawai diminta atau dibuat seolah-olah mengundurkan diri atau berhenti karena kontraknya habis, untuk kemudian dalam waktu yang tidak lama dipekerjakan kembali sebagai pegawai baru.

Ayat (3)

Cukup Jelas

Angka 26

Pasal 99

Dihapus

Angka 27

Pasal 105

Cukup Jelas

Angka 28

Pasal 110

Cukup Jelas

Angka 29

Pasal 111

Cukup Jelas

Angka 30
Pasal 117
Cukup Jelas

Angka 31
Pasal 120
Cukup Jelas

Angka 32
Pasal 131A
Cukup Jelas
Pasal 131B
Cukup Jelas

Angka 33
Pasal 140
Dihapus

Pasal II
Cukup Jelas

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA NOMOR