

# DASAR ACUAN PERATURAN



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM INTERNASIONAL INDONESIA  
NOMOR 7 TAHUN 2021  
TENTANG  
PENUNJUKAN PELAKSANA TUGAS DAN PELAKSANA HARIAN  
PADA UNIVERSITAS ISLAM INTERNASIONAL INDONESIA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM INTERNASIONAL INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam hal pejabat definitif berhalangan tetap atau berhalangan sementara, perlu menunjuk pejabat yang memenuhi persyaratan untuk melaksanakan tugas sebagai pelaksana tugas atau pelaksana harian;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Islam Internasional Indonesia tentang Penunjukan Pelaksana Tugas dan Pelaksana Harian pada Universitas Islam Internasional Indonesia;
- Mengingat : 1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017

tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2019 tentang Statuta Universitas Islam Internasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6328);
5. Peraturan Presiden Nomor 57 Tahun 2016 tentang Pendirian Universitas Islam Internasional Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 126);
6. Peraturan Rektor Universitas Islam Internasional Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unsur di Bawah Rektor Universitas Islam Internasional Indonesia;
7. Peraturan Rektor Universitas Islam Internasional Indonesia Nomor 1 Tahun 2021 tentang Sistem Kepegawaian Universitas Islam Internasional Indonesia;

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS ISLAM INTERNASIONAL INDONESIA TENTANG PENUNJUKAN PELAKSANA TUGAS DAN PELAKSANA HARIAN PADA UNIVERSITAS ISLAM INTERNASIONAL INDONESIA.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan Rektor ini yang dimaksud dengan:

1. Universitas Islam Internasional Indonesia yang selanjutnya disingkat UIII adalah perguruan tinggi negeri badan hukum di bawah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

agama.

2. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
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. Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Plt. adalah pejabat yang ditunjuk dan diangkat untuk melaksanakan tugas jabatan struktural karena pejabat definitifnya berhalangan tetap.
5. Pelaksana Harian yang selanjutnya disingkat Plh. adalah pejabat yang ditunjuk dan diangkat untuk melaksanakan jabatan struktural karena pejabat definitifnya berhalangan sementara.
6. Berhalangan Tetap adalah keadaan tidak dapat melaksanakan tugas dan jabatan disebabkan pemberhentian sebagai pegawai UIII, dibebaskan dari jabatan, atau diberhentikan sementara sebagai pegawai UIII.
7. Berhalangan Sementara adalah keadaan tidak dapat melaksanakan tugas dan jabatan dalam jangka waktu paling singkat 7 (tujuh) hari kerja karena sedang melakukan pendidikan dan pelatihan/kursus, kunjungan kerja ke daerah atau ke luar negeri, sakit, cuti, menunaikan ibadah haji, atau alasan penting lainnya.

#### Pasal 2

Ruang lingkup Peraturan Rektor ini meliputi:

- a. Pelaksana Tugas dan Pelaksana Harian.
- b. Pencabutan Keputusan.
- c. Tunjangan.

BAB II  
PELAKSANA TUGAS DAN PELAKSANA HARIAN

Bagian Kesatu  
Umum

Pasal 3

- (1) Untuk mengisi kekosongan Jabatan di lingkungan UIII dapat dilakukan penunjukan:
  - a. Plt., untuk keadaan pejabat definitif berhalangan tetap; atau
  - b. Plh., untuk keadaan pejabat definitif berhalangan sementara.
- (2) Penunjukan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada pejabat atau pegawai dengan kualifikasi tertentu.

Bagian Kedua  
Persyaratan

Pasal 4

- Pejabat atau pegawai yang dapat ditunjuk sebagai Plt. atau Plh. harus memenuhi persyaratan:
- a. memiliki kompetensi pada jabatan yang akan diduduki;
  - b. menduduki jabatan yang sama atau setingkat lebih rendah; dan
  - c. tidak sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Penunjukan

Pasal 5

Pejabat yang ditunjuk sebagai Plt. atau Plh.:

- a. tidak dilantik dan diambil sumpah jabatan; dan
- b. tidak dibebaskan dari jabatan definitifnya.

Pasal 6

(1) Kewenangan penunjukan Plt. atau Plh. dilakukan dengan ketentuan:

a. Rektor untuk:

1. wakil rektor;
2. sekretaris UIII;
3. dekan; dan
4. ketua Satuan Pengawasan Internal.

b. Sekretaris UIII untuk:

1. kepala biro;
2. direktur;
3. kepala pusat; dan
4. kepala subbagian tata usaha.

c. Dekan untuk:

1. sekretaris fakultas;
2. kepala program studi; dan
3. sekretaris program studi.

d. Ketua Satuan Pengawasan Internal untuk sekretaris Satuan Pengawasan Internal.

(2) Penunjukan dimaksud sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan.

Bagian Keempat  
Kewenangan

Pasal 7

Pejabat yang ditunjuk sebagai Plt. atau Plh. memiliki

kewenangan dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengoordinasikan, mengarahkan, mengambil keputusan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi pada jabatan dimana yang bersangkutan ditugaskan.

### BAB III PENCABUTAN KEPUTUSAN

#### Pasal 8

Keputusan mengenai penunjukan Plt. atau Plh. dicabut apabila pejabat definitif telah ditetapkan.

### BAB IV TUNJANGAN

#### Pasal 9

- (1) Pejabat yang diangkat sebagai Plt. atau Plh. diberikan tunjangan sesuai dengan jabatan yang bersangkutan ditugaskan dan minimal 1 (satu) bulan melaksanakan tugas.
- (2) Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sebesar 20% (dua puluh persen) dari tunjangan dalam jabatan yang dirangkapnya.
- (3) Pembayaran tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan pada bulan pembayaran tunjangan berikutnya.

BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Depok

pada tanggal 4 April 2021

REKTOR UNIVERSITAS ISLAM  
INTERNASIONAL INDONESIA,



KOMARUDDIN HIDAYAT



MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 13 TAHUN 2014

TENTANG

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DI  
LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka memenuhi kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan untuk menduduki jabatan pimpinan tinggi sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, maka instansi pemerintah perlu melakukan promosi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka;
- b. bahwa sesuai dengan ketentuan pasal 74 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ditetapkan bahwa pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, promosi, dan mutasi sebagaimana diatur dalam Pasal 69 sampai dengan Pasal 73 diatur dalam Peraturan Pemerintah;
- c. bahwa mengingat kebutuhan untuk melaksanakan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di berbagai instansi pemerintah harus segera dipenuhi, maka sebelum ditetapkan peraturan pemerintah sebagaimana dimaksud pada huruf b, perlu diatur tentang tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka di lingkungan instansi pemerintah;
- d. bahwa ...

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Mengingat : 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);

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH.

#### Pasal 1

Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Lingkungan Instansi Pemerintah adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 2

Tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

#### Pasal 3

Setiap instansi Pemerintah wajib menerapkan prinsip dan menghindari praktek yang dilarang dalam sistem merit pada setiap pelaksanaan pengisian jabatan.

#### Pasal 4

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan sampai dengan ditetapkan peraturan pemerintah yang mengatur tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

Agar ...

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 27 Maret 2014

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AZWAR ABUBAKAR

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 15 April 2014

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2014 NOMOR 477  
Salinan Sesuai Dengan Aslinya

KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,



Lampiran I PERATURAN MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI  
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 13 TAHUN 2014  
TENTANG TATA CARA PENGISIAN  
JABATAN PIMPINAN TINGGI DI  
LINGKUNGAN INSTANSI  
PEMERINTAH

TATA CARA PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI DI LINGKUNGAN  
INSTANSI PEMERINTAH

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilakukan pada tingkat nasional.

Sedangkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Sesuai dengan Grand Design Reformasi Birokrasi yang dipertajam dengan rencana aksi 9 (Sembilan) Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan 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. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) prinsip dalam sistem merit, yaitu:

1. melakukan ...

1. melakukan rekrutmen, seleksi dan prioritas berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil;
2. memperlakukan Pegawai Aparatur Sipil Negara secara adil dan setara;
3. memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dan menghargai kinerja yang tinggi;
4. menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
5. mengelola Pegawai Aparatur Sipil Negara secara efektif dan efisien;
6. mempertahankan atau memisahkan Pegawai Aparatur Sipil berdasarkan kinerja yang dihasilkan;
7. memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melindungi Pegawai Aparatur Sipil Negara dari pengaruh-pengaruh politis yang tidak pantas/tepat;
9. memberikan perlindungan kepada Pegawai Aparatur Sipil dari hukum yang tidak adil dan tidak terbuka.

Selain itu, terdapat 4 (empat) kategori yang dilarang dalam pelaksanaan kepegawaian, yaitu diskriminasi, praktek perekrutan yang melanggar sistem merit, upaya melakukan pembalasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilindungi (termasuk kepada peniup peluit/*whistleblower*), dan pelanggaran terhadap berbagai peraturan yang berdasarkan prinsip-prinsip sistem merit. Keempat kategori tersebut di atas apabila dijabarkan, maka praktek kepegawaian yang dilarang dalam sistem merit adalah sebagai berikut:

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, agama, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
2. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
3. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
4. menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan pekerjaan;
5. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
6. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;

7. melakukan ...

7. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
8. melakukan pembalasan terhadap Peniup Peluit (*whistleblower*);
9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Pegawai Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
10. melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara;
11. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit;
12. melaksanakan atau memaksakan kebijakan atau keputusan tertutup/kurang terbuka yang terkait dengan hak-hak Peniup Peluit/*whistleblower*.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin pejabat pimpinan tinggi memenuhi kompetensi jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan pengaturan mengenai tata cara pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

#### B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud disusun Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah adalah sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama secara terbuka.

Tujuannya adalah terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi utama, madya dan pratama yang transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.

#### C. SASARAN

Sasaran disusunnya Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah ini adalah terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada instansi pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dan sistem merit.

D. Ruang ...

#### D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah pusat dan daerah.

#### E. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Menteri 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 disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai 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 yang berwenang untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. 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.
5. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
6. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
7. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. 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 perundang-undangan.
9. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
10. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non-kementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga non-struktural.

11. Instansi ...

11. 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.
12. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga non-struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
13. 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.

## II. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

Dalam melakukan pengisian lowongan jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dilakukan tahapan sebagai berikut:

### A. Persiapan

#### 1. Pembentukan Panitia Seleksi

- a. Panitia Seleksi dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Instansi Pusat dan Instansi Daerah dengan berkoordinasi Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN).
- b. Dalam hal KASN belum terbentuk maka:
  1. Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat berkoordinasi dengan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
  2. Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah berkoordinasi dengan Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- c. Panitia Seleksi terdiri atas unsur :
  - 1) pejabat terkait dari lingkungan instansi yang bersangkutan;
  - 2) pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong;
  - 3) akademisi/pakar/profesional.
- d. Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud pada angka 2 memenuhi persyaratan:
  - 1) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas dan kompetensi jabatan yang lowong; dan

2) memiliki ...

- 2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
  - e. Panitia Seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 orang dan paling banyak 9 orang.
  - f. Perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45%.
  - g. Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (*assessor*) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi Pejabat Pemerintah.
2. Penyusunan dan penetapan standar kompetensi jabatan yang lowong.

## B. Pelaksanaan

### 1. Pengumuman lowongan jabatan:

- a. Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi agar diumumkan secara terbuka, dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media *on-line*/internet).
- b. Pengumuman dilaksanakan paling kurang 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- c. Pengumuman tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

#### 1) pada Instansi Pusat:

- a) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi utama dan madya (setara dengan eselon Ia dan Ib) diumumkan terbuka dan kompetitif kepada seluruh instansi secara nasional;
- b) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) diumumkan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat pada tingkat kementerian yang bersangkutan;
- c) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada kementerian/lembaga dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

#### 2) pada Instansi Pemerintah Provinsi :

- a) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi madya diumumkan terbuka dan kompetitif kepada instansi lain paling kurang pada tingkat Provinsi;
- b) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kabupaten/kota yang bersangkutan, dan/atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;

c) pengisian ...

- c) pengisian jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama pada Instansi Pemerintah Provinsi dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 3) pada Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota:
  - a) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat kabupaten/kota yang bersangkutan, dan/atau antarkabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
  - b) pengisian jabatan pimpinan pratama pada Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- d. Dalam pengumuman tersebut harus memuat :
  - 1) nama jabatan yang lowongan;
  - 2) persyaratan administrasi antara lain :
    - a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
    - b) fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
    - c) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar
    - d) fotokopi SPT tahun terakhir;
    - e) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
    - f) riwayat hidup (CV) lengkap.
  - 3) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas (format terlampir);
  - 4) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
  - 5) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
  - 6) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
  - 7) prosedur lain yang diperlukan;
  - 8) persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong;
  - 9) pengalaman jabatan terkait dengan jabatan yang akan dilamar minimal 5 tahun;
  - 10) lamaran ...

- 10) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
- 11) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Tim Sekretariat Panitia Seleksi atas nama Ketua Panitia Seleksi.

2. Seleksi Administrasi :

- a. Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi.
- b. Penetapan minimal 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
- c. Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.
- d. Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.
- e. Dapat Dilakukan secara online bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online;
- f. Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

3. Seleksi Kompetensi :

- a. Dalam melakukan penilaian Kompetensi Manajerial diperlukan metode :
  - 1) untuk jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama, menggunakan metode *assessment center* sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
  - 2) untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode *assessment center* secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi;
  - 3) standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor;
  - 4) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi.
- b. Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara :
  - 1) Menggunakan metode tertulis dan wawancara serta metode lainnya;
  - 2) Standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.

- c. Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan oleh masing-masing instansi mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.
  - d. Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.
4. Wawancara Akhir:
- a. Dilakukan oleh Panitia Seleksi
  - b. Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
  - c. Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter.
  - d. Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki.
5. Penelusuran (Rekam Jejak) Calon:
- a. Dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar.
  - b. Menyusun instrumen/ kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
  - c. Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
  - d. Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya
  - e. Menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.
  - f. Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
6. Hasil Seleksi:
- a. Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
  - b. Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
  - c. Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - d. Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia.
  - e. Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi utama dan madya (setara dengan eselon Ia dan Ib) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur).

f. Pejabat...

- f. Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur) mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Presiden.
- g. Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.
- h. Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/Bupati/Walikota).
- i. Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi kecuali untuk jabatan yang serumpun.

7. Tes Kesehatan dan psikologi:

- a. Tes kesehatan dan psikologi dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah dan lembaga psikologi ;
- b. Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan dan psikologi.

8. Pembiayaan:

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi, agar instansi pusat dan instansi daerah merencanakan dan menyiapkan anggaran yang diperlukan secara efisien pada DIPA masing-masing.

C. Monitoring dan evaluasi

1. Kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan (dilantik) harus diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat yang berwenang selama 1 (satu) bulan;
2. status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja;
3. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada:
  - a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Pusat;
  - b. Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Daerah.

D. Apabila di lingkungan internal instansi tidak terdapat SDM yang memenuhi syarat sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, instansi dapat pula menyelenggarakan promosi jabatan secara terbuka bagi Jabatan Administrator, Pengawas atau jabatan strategis lainnya sesuai dengan kebutuhan instansi masing-masing.

E. Pejabat ...

- E. Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah memasuki batas usia pensiun per-1 Februari 2014 tetapi diperpanjang karena pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.
- F. Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah menduduki jabatan 5 (lima) tahun atau lebih setelah pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.
- G. Dikecualikan dari ketentuan huruf E dan F bagi Pejabat Pimpinan Tinggi yang akan pensiun kurang dari 6 (enam) bulan untuk menduduki jabatan sampai dengan memasuki batas usia pensiun jabatan pimpinan tinggi.
- H. Pejabat Pembina Kepegawaian dapat menyampaikan permohonan kepada Presiden untuk membuka kesempatan bagi nonPNS, Prajurit TNI dan Anggota POLRI mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif jabatan-jabatan tertentu sesuai peraturan perundangan.
- I. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya dan Pratama sebelum terbentuknya KASN dilakukan oleh:
  - 1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, pada Instansi Pusat;
  - 2. Menteri Dalam Negeri, pada Instansi Daerah.
- J. Rekomendasi hasil pelaksanaan pengawasan disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian oleh :
  - 1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, pada Instansi Pusat;
  - 2. Menteri Dalam Negeri, pada Instansi Daerah dengan tembusan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- K. Rekomendasi hasil pengawasan sebagaimana dimaksud pada huruf I bersifat mengikat.

MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd  
AZWAR ABUBAKAR



SALINAN

MENTERI  
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 15 TAHUN 2019  
TENTANG  
PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN  
KOMPETITIF DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa untuk lebih memberikan kejelasan tentang pelaksanaan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif yang harus dilaksanakan oleh berbagai instansi pemerintah, perlu pengaturan lebih lanjut tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah;
- b. bahwa Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah sudah tidak sesuai sehingga perlu diganti;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;

Mengingat : 1. 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);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).

#### MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH.

#### Pasal 1

Ketentuan Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

#### Pasal 2

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dan kompetitif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 digunakan sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif.

Pasal 3

Setiap instansi Pemerintah wajib menerapkan prinsip dan menghindari praktek yang dilarang dalam sistem merit pada setiap pelaksanaan pengisian jabatan.

Pasal 4

Instansi Pemerintah yang sedang melaksanakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di Instansi Pemerintah sebelum berlakunya Peraturan Menteri ini, tetap diproses berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Pasal 5

Pada saat Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini berlaku, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 29 Juli 2019

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SYAFRUDDIN

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 30 Juli 2019

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

ttd

WIDODO EKATJAHJANA

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2019 NOMOR 835

Salinan Sesuai Dengan Aslinya  
KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
Kepala Biro Hukum, Komunikasi, dan Informasi Publik,

  
Mudzakir  


Lampiran

PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN  
APARATUR NEGARA DAN REFORMASI  
BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 15 TAHUN 2019  
TENTANG PENGISIAN JABATAN  
PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DAN KOMPETITIF DI LINGKUNGAN  
INSTANSI PEMERINTAH

PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DAN  
KOMPETITIF DI LINGKUNGAN INSTANSI PEMERINTAH

I. PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara antara lain mengamanatkan bahwa Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya pada kementerian, lembaga pemerintah non kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural, dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dilakukan pada tingkat nasional.

Sedangkan untuk pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara terbuka dan kompetitif pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.

Hal ini tentunya sejalan dengan Program Percepatan Reformasi Birokrasi salah satu diantaranya adalah Program Sistem Promosi PNS secara terbuka. Pelaksanaan sistem promosi secara terbuka yang dilakukan melalui pengisian jabatan yang lowong secara kompetitif dengan didasarkan pada sistem merit. Dengan sistem merit tersebut, maka pelaksanaan promosi jabatan didasarkan pada kebijakan dan Manajemen ASN yang dilakukan sesuai dengan 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. Untuk itu dalam rangka pengisian jabatan tinggi harus pula memperhatikan 9 (sembilan) sistem merit, meliputi kriteria:

1. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;
2. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
3. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
4. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
5. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
6. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
7. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
8. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
9. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Selain itu, dalam praktek kepegawaian dilarang dalam pelaksanaan sistem merit antara lain:

1. melakukan tindakan diskriminasi terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau calon Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan suku, agama, ras, agama, jenis kelamin, asal daerah, usia, keterbatasan fisik, status perkawinan atau afiliasi politik tertentu;
2. melakukan diskriminasi berdasarkan perilaku seseorang yang tidak berkaitan dengan pekerjaan dan tidak mempengaruhi

kinerja dari Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara;

3. meminta atau mempertimbangkan rekomendasi kerja berdasarkan faktor-faktor lain selain pengetahuan atau kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan;
4. memaksakan aktivitas politik kepada seseorang;
5. menipu atau melakukan kegiatan dengan sengaja dengan menghalangi seseorang siapapun juga dari persaingan untuk mendapatkan kesempatan berkarier dalam pelaksanaan tugasnya;
6. mempengaruhi orang untuk menarik diri dari persaingan dalam upaya untuk meningkatkan atau mengurangi prospek kerja dari seseorang;
7. memberikan preferensi yang tidak sah atau keuntungan kepada seseorang untuk meningkatkan atau mengurangi kesempatan bekerja dari seorang calon Pegawai Aparatur Sipil Negara;
8. melakukan praktek nepotisme, antara lain mengontrak, mempromosikan dan mendukung pengangkatan atau promosi saudara atau kerabat sendiri;
9. mengambil atau gagal mengambil tindakan terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara atau Calon Aparatur Sipil Negara yang mengajukan banding, keluhan atau pengaduan dengan atau tanpa memberikan informasi yang menyebabkan seseorang melanggar peraturan;
10. mengambil atau gagal mengambil tindakan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara yang jika mengambil atau gagal mengambil tindakan tersebut akan melanggar hukum atau aturan lainnya yang berkaitan langsung dengan pelanggaran prinsip-prinsip sistem merit;

Di lain pihak dengan telah diundangkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil lebih menguatkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka dan kompetitif baik untuk instansi pusat maupun daerah.

Sehubungan dengan ketentuan sebagaimana tersebut di atas, guna lebih menjamin pejabat pimpinan tinggi memenuhi persyaratan jabatan yang diperlukan oleh jabatan tersebut, perlu dilakukan

pengaturan mengenai tata cara dan persyaratan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif berdasarkan sistem merit, dengan mempertimbangkan kesinambungan karier PNS yang bersangkutan.

#### B. MAKSUD DAN TUJUAN

Maksud disusun Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah adalah sebagai pedoman bagi instansi pemerintah pusat dan daerah dalam penyelenggaraan pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama secara terbuka dan kompetitif.

Tujuannya adalah terselenggaranya seleksi calon pejabat pimpinan tinggi utama, madya dan pratama secara transparan, objektif, kompetitif dan akuntabel.

#### C. SASARAN

Sasaran disusunnya Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah ini adalah terpilihnya calon pejabat pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada instansi pemerintah pusat dan daerah sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan berdasarkan sistem merit.

#### D. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Instansi Pemerintah meliputi pengaturan persiapan, pelaksanaan serta monitoring dan evaluasi penyelenggaraan promosi terbuka jabatan pimpinan tinggi pada instansi pemerintah pusat dan daerah.

#### E. PENGERTIAN

Dalam Peraturan Menteri 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 disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai 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 yang berwenang 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.
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. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
7. Pejabat Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat PPT adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
8. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyBadalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Menteri adalah Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
11. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
12. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah non-kementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga Nonstruktural.
13. 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.

14. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga Nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik yang berwenang mengawasi setiap tahap proses pengisian jabatan pimpinan tinggi.
15. 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, ataupun kondisi kecacatan.

## II. TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI

### A. Persiapan

#### 1. Penetapan Jabatan Yang Lowong

Dalam melakukan pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif dilakukan untuk mengisi jabatan yang lowong di lingkungan instansi Pemerintah, dikarenakan pejabat pimpinan tinggi pada instansi tersebut:

- a. pensiun;
- b. meninggal dunia;
- c. mengundurkan diri;
- d. dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat berupa penurunan jabatan, pembebasan jabatan, pemberhentian PNS tidak atas permintaan sendiri dan pemberhentian PNS dengan tidak hormat;
- e. diangkat dalam jabatan lain;
- f. diberhentikan sementara dari PNS;
- g. diberhentikan karena tidak mencapai kinerja;
- h. ditugaskan secara penuh di luar JPT;
- i. menjalani cuti di luar negara;
- j. diberhentikan dari jabatan sebagai akibat dari reorganisasi dimana yang bersangkutan tidak memiliki kesesuaian antara tugas jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi.

#### 2. Penyusunan Perencanaan Pelaksanaan Seleksi

- a. Instansi harus menyusun dokumen perencanaan yang meliputi:
  - 1) penentuan JPT yang akan diisi, terkait dengan nama jabatan dan deskripsi tugasnya yang akan diisi/lowong;
  - 2) Kualifikasi dan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan yang akan diisi/lowong;
  - 3) pembentukan panitia seleksi;

- 4) penyusunan dan penetapan jadwal tahapan pengisian JPT;
- 5) penentuan metode seleksi dan penyusunan materi seleksi;
- 6) penentuan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian JPT; dan
- 7) Konsep pengumuman pembukaan dan penerimaan lamaran;
- 8) Instansi menyampaikan dokumen perencanaan kepada KASN sebagai bahan evaluasi dan penerbitan surat rekomendasi.

### 3. Panitia Seleksi

#### a. Tugas

- 1) menyusun dan menetapkan jadwal dan tahapan pengisian;
- 2) menentukan metode seleksi dan menyusun materi seleksi;
- 3) menentukan sistem yang digunakan pada setiap tahapan pengisian;
- 4) menentukan kriteria penilaian seleksi administrasi dan seleksi kompetensi;
- 5) mengumumkan lowongan JPT dan persyaratan pelamaran;
- 6) melakukan seleksi administrasi dan kompetensi; dan
- 7) menyusun dan menyampaikan laporan hasil seleksi kepada PPK.

#### b. Persyaratan

- 1) memiliki pengetahuan dan/atau pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi Jabatan yang lowong;
- 2) memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi;
- 3) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik yang dibuktikan dengan surat pernyataan bermaterai 6000;
- 4) tidak berpotensi menimbulkan konflik kepentingan;
- 5) memiliki integritas, netral, independen dan menghindarkan diri dari konflik kepentingan dengan pernyataan pakta integritas; dan
- 6) menaati kode etik sebagai Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh KASN.

#### c. Pembentukan

- 1) Panitia seleksi untuk JPT Madya dan JPT Pratama dibentuk oleh PPK.
- 2) Panitia seleksi untuk JPT Utama JPT Madya tertentu dibentuk oleh Presiden.

- 3) Dalam membentuk panitia seleksi, PPK Instansi Pusat dan Instansi Daerah berkoordinasi dengan KASN.
- 4) Koordinasi KASN dilakukan dalam bentuk usulan susunan anggota panitia seleksi dengan melampirkan biodata.
- 5) Panitia seleksi terdiri atas unsur:
  - a) pejabat pimpinan tinggi terkait dari lingkungan Instansi Pemerintah yang bersangkutan;
  - b) pejabat pimpinan tinggi dari Instansi Pemerintah lain yang terkait dengan bidang tugas Jabatan yang lowong kebutuhan kompetensi teknis tertentu; dan
  - c) akademisi, pakar, atau profesional yang mempunyai keahlian terkait jabatan yang akan diisi.
  - d) Untuk Panitia Seleksi dari internal harus memiliki kedudukan minimal sama dari jabatan yang akan diisi.
  - e) Khusus untuk jabatan pimpinan tinggi Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota, Panitia Seleksi dapat diangkat dari Pemerintah Provinsi yang bersangkutan, dan jabatan pimpinan tinggi Sekretaris Daerah Provinsi, Panitia Seleksi dapat diangkat dari kementerian terkait.
  - f) Panitia seleksi berjumlah ganjil yaitu paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang, dengan perbandingan anggota Panitia Seleksi berasal dari internal paling banyak 45% (empat puluh lima perseratus(persen))
  - g) Panitia seleksi melaksanakan seleksi dapat dibantu oleh Tim penilai kompetensi (assessor) yang independen, bersertifikat dan memiliki pengalaman di bidangnya.
  - h) Badan Kepegawaian Negara melakukan standardisasi terhadap assesmen center instansi pemerintah dan menetapkan lembaga serta assessor yang memenuhi standar untuk melakukan assesmen.
  - i) Panitia seleksi mendiskusikan kembali/memantapkan standar kompetensi jabatan yang lowong bersama PyB dan assessor.
  - j) Dalam melaksanakan tugasnya panitia seleksi dibantu oleh sekretariat yang dilaksanakan oleh unit organisasi yang membidangi urusan kepegawaian.

- k) Sekretariat panitia seleksi memiliki tugas memberikan dukungan administratif kepada panitia seleksi.

## B. Pelaksanaan

1. Persyaratan untuk dapat diangkat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
  - a. PNS Pusat dan Daerah
    - 1) JPT Utama :
      - a) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
      - b) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
      - c) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 10 (sepuluh) tahun;
      - d) sedang atau pernah menduduki JPT madya atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
      - e) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
      - f) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
      - g) sehat jasmani dan rohani;
    - 2) JPT Madya :
      - a) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
      - b) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
      - c) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat selama 7 (tujuh) tahun;
      - d) sedang atau pernah menduduki JPT pratama atau JF jenjang ahli utama paling singkat 2 (dua) tahun;
      - e) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
      - f) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun; dan
      - g) sehat jasmani dan rohani;
    - 3) JPT Pratama:

- a) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
  - b) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
  - c) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling kurang selama 5 (lima) tahun;
  - d) sedang atau pernah menduduki Jabatan administrator atau JF jenjang ahli madya paling singkat 2 (dua) tahun;
  - e) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
  - f) usia paling tinggi 56 (lima puluh enam) tahun; dan
  - g) sehat jasmani dan rohani;
- b. Non PNS
- 1) JPT Utama :
    - a) warga negara Indonesia;
    - b) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
    - c) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang ditetapkan;
    - d) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 15 (lima belas) tahun di bidang teknis dan manajerial;
    - e) tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
    - f) tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
    - g) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas, dan moralitas yang baik;
    - h) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
    - i) sehat jasmani dan rohani; dan
    - j) tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota

Kepolisian Republik Indonesia atau pegawai swasta;  
dan

2) JPT Madya :

- a) warga negara Indonesia;
- b) memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah pascasarjana;
- c) memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi Jabatan yang dibutuhkan;
- d) memiliki pengalaman Jabatan dalam bidang tugas yang terkait dengan Jabatan yang akan diduduki secara kumulatif paling singkat 10 (sepuluh) tahun di bidang teknis dan manajerial;
- e) tidak menjadi anggota/pengurus partai politik paling singkat 5 (lima) tahun sebelum pendaftaran;
- f) tidak pernah dipidana dengan pidana penjara;
- g) memiliki rekam jejak Jabatan, integritas dan moralitas yang baik;
- h) usia paling tinggi 58 (lima puluh delapan) tahun;
- i) sehat jasmani dan rohani; dan
- j) tidak pernah diberhentikan tidak dengan hormat dari PNS, prajurit Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia atau pegawai swasta; dan

c. Tata cara dan persyaratan prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang akan mengisi JPT tertentu diatur oleh Panglima Tentara Nasional Indonesia dan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan mengacu kepada Undang-Undang Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Rekrutmen Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

a. Ketentuan dan Persyaratan Pengumuman

- 1) Untuk mengisi lowongan jabatan Pimpinan Tinggi wajib diumumkan secara terbuka melalui media cetak nasional dan/atau media elektronik (termasuk media *on-*

*line/internet*) dan dapat ditambah pengumuman dalam bentuk surat edaran melalui papan pengumuman.

- 2) Selain itu, pengumuman dilakukan pula melalui Portal Nasional Seleksi JPT yang berada pada website Sistem Jabatan Pimpinan Tinggi (Sijapti) KASN.
  - 3) Pengumuman dilaksanakan paling singkat 15 (lima belas) hari kalender sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
  - 4) Apabila pelamar belum memenuhi lebih dari 3 (tiga) orang, pengumuman dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali, masing-masing 7 (tujuh) hari kalender.
  - 5) Setelah 2 (dua) kali diperpanjang namun pelamar hanya berjumlah 3 (tiga) orang, KASN dapat memberikan rekomendasi untuk dilakukan proses seleksi.
- b. Dalam pengumuman tersebut harus memuat :
- 1) nama jabatan yang lowong;
  - 2) persyaratan administrasi antara lain :
    - a) surat lamaran dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
    - b) fotokopi SK kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
    - c) fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar
    - d) fotokopi SPT tahun terakhir;
    - e) fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 2 tahun terakhir;
    - f) riwayat hidup (CV) lengkap;
    - g) fotokopi LHKASN/LHKPN.
  - 3) kualifikasi/jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang lowong dan standar kompetensi jabatan yang lowong;
  - 4) persyaratan integritas yang dibuktikan dengan penandatanganan Pakta Integritas;
  - 5) batas waktu penyampaian lamaran dan pengumpulan kelengkapan administrasi;
  - 6) tahapan, jadwal dan sistem seleksi;
  - 7) alamat atau nomor telepon Sekretariat Panitia Seleksi yang dapat dihubungi;
  - 8) prosedur lain yang diperlukan;

- 9) pengalaman jabatan sesuai dengan jabatan yang lowong;
  - 10) lamaran disampaikan kepada Panitia Seleksi;
  - 11) pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- c. Pengumuman Lowongan Jabatan pada Instansi Pusat
- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi utama dan madya diumumkan terbuka dan kompetitif kepada seluruh instansi secara nasional;
  - 2) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama diumumkan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
  - 3) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama pada kementerian/lembaga dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - 4) Pengisian jabatan pimpinan tinggi utama, selain memiliki kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas, yang bersangkutan juga harus memenuhi persyaratan sedang atau pernah menduduki jabatan pimpinan tinggi madya atau jabatan fungsional ahli utama dan memiliki pengalaman menduduki jabatan pimpinan tinggi madya atau jabatan fungsional ahli utama tersebut paling kurang 2 (dua) tahun.
- d. Pengumuman Lowongan Jabatan pada Pemerintah Provinsi
- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi madya diumumkan terbuka dan kompetitif seluruh instansi secara nasional;
  - 2) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
  - 3) pengisian jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama pada Instansi Pemerintah Provinsi dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan

memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

e. Pengumuman Lowongan Jabatan pada Kabupaten/Kota

- 1) untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama dilakukan secara terbuka dan kompetitif paling kurang pada tingkat nasional atau antar kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi.
- 2) pengisian jabatan pimpinan pratama pada Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan PNS dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

3. Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

a. Pelamaran

- 1) Pelamaran pengisian JPT disampaikan kepada panitia seleksi.
- 2) Pelamaran yang dilakukan oleh PNS harus direkomendasikan oleh PPK instansi bagi JPT Utama dan Madya, serta PyB instansi bagi JPT Pratama atas persetujuan PPK.
- 3) Selain pelamaran yang dilakukan PNS, panitia seleksi dapat mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan di dalam seleksi.
- 4) Dalam hal panitia seleksi mengundang PNS yang memenuhi syarat untuk ikut dalam seleksi, PNS yang bersangkutan harus tetap mendapat rekomendasi dari PPK instansinya.

b. Penelusuran Rekam Jejak

- 1) Penelusuran (rekam jejak) dapat dilakukan melalui evaluasi terhadap profil pelamar untuk melihat kesesuaian jabatan yang dilamar dan potensi dalam melaksanakan tugas jabatan yang meliputi:
  - a) jabatan yang pernah dan sedang diduduki;

- b) latar belakang pendidikan formal;
  - c) pendidikan dan pelatihan kepemimpinan dan teknis/fungsional yang pernah diikuti;
  - d) prestasi yang menonjol selama melaksanakan tugas;
  - e) integritas yang dimiliki.
- 2) Menyusun instrumen/kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya.
  - 3) Apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait.
  - 4) Melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya
  - 5) Menetapkan pejabat yang akan melakukan penelusuran rekam jejak secara tertutup, obyektif dan memiliki kemampuan dan pengetahuan teknis intelejen.
  - 6) Melakukan uji publik bagi jabatan yang dipandang strategis jika diperlukan.
- c. Seleksi Administrasi
- 1) Penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi yang mendukung persyaratan dilakukan oleh sekretariat Panitia Seleksi.
  - 2) Penetapan paling kurang 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan jabatan pimpinan tinggi.
  - 3) Dalam hal penetapan minimal calon sebagaimana tersebut pada huruf b tidak terpenuhi, maka seleksi dapat diperpanjang paling banyak 2 (dua) kali dan dilakukan setelah PPK berkoordinasi dan mendapatkan rekomendasi KASN.
  - 4) Kriteria persyaratan administrasi didasarkan atas peraturan perundang-undangan dan peraturan internal instansi yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian masing-masing.
  - 5) Syarat yang harus dipenuhi adalah adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan,

pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki.

- 6) Bagi pengumuman pelamaran yang dilakukan secara online maka pengumuman hasil seleksi administrasi dapat pula dilakukan secara online;
  - 7) Pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.
- d. Seleksi Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Sosial Kultural
- Dalam melakukan penilaian kompetensi manajerial dan sosial kultural diperlukan metode :
- 1) untuk jabatan pimpinan tinggi utama, madya dan pratama, menggunakan metode *assessment center* atau metode lainnya sesuai kebutuhan masing-masing instansi;
  - 2) untuk daerah yang belum dapat menggunakan metode *assessment center* secara lengkap dapat menggunakan metode psikometri, wawancara kompetensi, analisa kasus atau presentasi;
  - 3) standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor;
  - 4) kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi dan dapat dibantu oleh assessor.
- e. Seleksi Kompetensi Bidang
- 1) Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang dengan cara :
    - a) menggunakan metode tertulis dan wawancara atau/dan metode lainnya;
    - b) standar kompetensi Bidang disusun dan ditetapkan oleh masing-masing instansi sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor.
  - 2) Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang ditetapkan oleh masing-masing instansi mengacu pada ketentuan yang ada atau apabila belum terpenuhi dapat ditetapkan sesuai kebutuhan jabatan di instansi masing-masing.

- 3) Hasil penilaian beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi Manajerial dan Sosial Kultural kepada Panitia Seleksi.
- f. Wawancara Akhir
- 1) Dilakukan oleh Panitia Seleksi.
  - 2) Panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar.
  - 3) Wawancara bersifat klarifikasi/pendalaman terhadap pelamar yang mencakup kompetensi teknis, manajerial dan sosial kultural, peminatan, motivasi, perilaku, karakter dan pemahaman teknis terkait dengan isu-isu aktual dan terkini.
  - 4) Dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna (user) dari jabatan yang akan diduduki atau dapat melibatkan narasumber untuk membantu dalam menggali potensi pelamar.
  - 5) Nara sumber dalam wawancara akhir tidak memiliki kewenangan dalam memberikan penilaian.
- g. Tes Kesehatan
- 1) Tes kesehatan dapat dilakukan bekerjasama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah;
  - 2) Peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.
- h. Kriteria dan Metode Penilaian
- Kriteria dan metode penilaian didasarkan pada komposisi Penilaian dan Pembobotan Hasil Seleksi, yaitu:
- 1) Penulisan makalah dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%);
  - 2) Assesmen center dengan jumlah bobot (20% s.d. 25%);
  - 3) Wawancara dengan jumlah bobot (30% s.d. 35%);
  - 4) Rekam jejak dengan jumlah bobot (15% s.d. 20%).
- i. Penetapan dan Pengumuman Hasil Seleksi
- 1) Panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi yang meliputi administrasi/rekam jejak, kompetensi manajerial, sosial kultural dan teknis serta wawancara akhir sebagai bahan menyusun peringkat nilai;
  - 2) Panitia Seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;

- 3) Panitia Seleksi menyampaikan peringkat nilai kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
  - 4) Peringkat nilai yang disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian bersifat rahasia.
  - 5) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi utama dan madya (setara dengan eselon Ia dan Ib) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur).
  - 6) Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/ Gubernur) mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Presiden.
  - 7) Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi pratama (setara dengan eselon IIa dan IIb) dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon untuk disampaikan kepada Pejabat yang berwenang.
  - 8) Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (Menteri/Pimpinan Lembaga/Gubernur/ Bupati/Walikota).
  - 9) Penetapan calon harus dilakukan konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.
  - 10) Panitia Seleksi menyampaikan laporan hasil seleksi berupa Berita Acara, Keputusan Pansel, nilai pada setiap tahapan seleksi dan hasil assessmen kepada KASN untuk mendapatkan rekomendasi sebelum dilakukan pelantikan.
  - 11) 3 (tiga) calon PPT terpilih dimasukkan dalam Portal Sijapti KASN.
4. Pengangkatan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)  
Persyaratan usia paling tinggi untuk diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi adalah usia pada saat diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi tersebut oleh PPK, kecuali bagi jabatan pimpinan tinggi yang ditetapkan oleh Presiden.
  5. Perpanjangan Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
    - a. Aparatur Sipil Negara yang diangkat dalam jabatan pimpinan tinggi dapat menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun.

- b. Setelah 5 (lima) tahun sejak diangkat menjadi pejabat pimpinan tinggi, PPK dapat memperpanjang masa jabatan yang bersangkutan dengan terlebih dahulu melakukan evaluasi terhadap kinerja dan kompetensi yang bersangkutan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi.
  - c. Evaluasi dilakukan oleh Tim yang dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang terdiri dari 1 (satu) orang dari eksternal dan 2 (dua) orang dari internal, dan dilakukan 3 (tiga) bulan sebelum masa jabatannya berakhir.
  - d. Untuk pejabat pimpinan tinggi utama dan madya yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka PPK melaporkan hasilnya kepada Presiden.
  - e. Untuk pejabat pimpinan tinggi pratama yang diperpanjang berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana tersebut pada huruf b, maka PPK menetapkan Surat Keputusan perpanjangan/pengangkatan kembali dalam jabatan tersebut.
  - f. Pejabat pimpinan tinggi setelah menduduki jabatan paling lama 5 (lima) tahun dapat pula ditempatkan ke jabatan pimpinan tinggi yang setara atau jabatan fungsional yang setara sesuai dengan hasil evaluasi dan penilaian kompetensi.
  - g. Pejabat pimpinan tinggi yang tidak diperpanjang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi yang bersangkutan.
  - h. Pejabat pimpinan tinggi sebagaimana tersebut pada huruf g dapat mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif kembali untuk jabatan lainnya.
  - i. Pelaksanaan perpanjangan JPT agar dikoordinasikan dan dilaporkan kepada KASN.
6. Pemberhentian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)
    - a. Mencapai batas usia pensiun dalam jabatannya;
    - b. Melakukan pelanggaran disiplin berat serta integritas dan moralitas;
    - c. Tidak memenuhi kinerja yang diperjanjikan dalam waktu 1 (satu) tahun pada suatu jabatan dan setelah 6 (enam) bulan diberikan kesempatan tidak dapat memperbaiki kinerjanya serta tidak lulus uji kompetensi;

- d. Tidak memenuhi syarat jabatan pimpinan tinggi.
- 7. Laporan Pelaksanaan Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)  
Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada:
  - a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Pusat;
  - b. Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, bagi Instansi Daerah.
- C. Monitoring dan Evaluasi
  - 1. Pengawasan Pelaksanaan Seleksi JPT
    - a. Pengawasan pelaksanaan seleksi terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Madya dan Pratama dilakukan oleh KASN, yang meliputi tahapan proses pengisian jabatan pimpinan tinggi mulai dari pembentukan panitia seleksi instansi, pengumuman lowongan, pelaksanaan seleksi, pengusulan nama calon, penetapan, dan pelantikan pejabat pimpinan tinggi.
    - b. Kandidat yang terpilih ditetapkan dengan dilakukan monitoring dan evaluasi sesuai peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja;
  - 2. Rekomendasi Hasil Pengawasan oleh KASN
    - a. Wajib ditindaklanjuti dan dilaksanakan oleh pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang.
    - b. Terhadap hasil pengawasan yang tidak ditindaklanjuti, KASN merekomendasikan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pejabat pembina kepegawaian dan pejabat yang berwenang yang melanggar prinsip sistem merit sesuai peraturan perundang-undangan.
    - c. Rekomendasi hasil pengawasan KASN bersifat mengikat.

### III. KETENTUAN LAIN-LAIN

- A. Pengecualian bagi Kementerian/Lembaga/Daerah yang telah Menerapkan Sistem Merit:
  - 1. Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN dikecualikan dari pengisian JPT secara kompetitif dan terbuka setelah mendapatkan persetujuan KASN.

2. Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah menerapkan sistem merit dalam pembinaan pegawai ASN sebagaimana tersebut pada angka 1 wajib melaporkan secara berkala sesuai dengan ketetapan KASN untuk mendapatkan persetujuan baru.
- B. Pedoman bagi Kementerian/Lembaga/Daerah yang telah Menerapkan Sistem Merit
1. Kementerian PANRB dan KASN serta Instansi terkait melakukan penilaian sistem merit pada Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah.
  2. Pedoman bagi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah yang telah menerapkan sistem merit diatur dan ditetapkan oleh Menteri.
- C. Bagi Aparatur Sipil Negara yang telah mengikuti seleksi terbuka dan kompetitif dan dinyatakan lulus assessment, namun tidak dapat mengikuti tes lanjut, maka hasil assessment tersebut dapat digunakan untuk seleksi berikutnya paling lama 3 (tiga) tahun. Selain itu, Pansel dapat mempertimbangkan ASN yang telah memenuhi syarat Diklat Kepemimpinan dalam jabatan yang dilamar untuk tidak mengikuti assessment.
- D. Pengisian JPT yang diamanatkan untuk berkonsultasi dengan pimpinan selain PPK, dilakukan setelah proses seleksi dan mendapatkan 3 (tiga) calon pejabat pimpinan tinggi.
- E. Pengisian jabatan melalui mutasi/rotasi antar jabatan yang setingkat pada Instansi Pemerintah Pusat dan Daerah dilakukan dengan membentuk Panitia Seleksi serta melaporkan kepada KASN, dengan memperhatikan:
1. kesesuaian antara kualifikasi dan kompetensi jabatan dengan kualifikasi dan kompetensi pejabat;
  2. kinerja pejabat yang bersangkutan.
- F. Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi, agar instansi pusat dan instansi daerah merencanakan dan menyiapkan anggaran yang diperlukan secara efisien pada DIPA masing-masing.

MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR  
NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd

SYAFRUDDIN



## BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

---

- Yth. 1. Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Pusat; dan  
2. Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi Daerah.

**SURAT EDARAN  
NOMOR 2/SEM/III/2019  
TENTANG  
KEWENANGAN PELAKSANA HARIAN DAN PELAKSANA TUGAS  
DALAM ASPEK KEPEGAWAIAN**

1. Dasar
  - a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara;
  - b. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan; dan
  - c. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
  
2. Maksud dan Tujuan

Maksud dan Tujuan ditetapkan Surat Edaran ini yaitu:

  - a. menjadi pedoman bagi Instansi Pemerintah dalam melakukan penunjukan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas sehingga proses kerja dapat tetap berjalan efektif meskipun pejabat definitif berhalangan; dan
  - b. menentukan batas kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas.
  
3. Isi Surat Edaran
  - a. Berkenaan dengan kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas, dapat kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:
    - 1) Dalam Pasal 14 ayat (1), ayat (2), dan ayat (7) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan antara lain ditentukan bahwa

- a) Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan memperoleh Mandat apabila:
    - (1) ditugaskan oleh Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan di atasnya; dan
    - (2) merupakan pelaksanaan tugas rutin.
  - b) Pejabat yang melaksanakan tugas rutin terdiri atas:
    - (1) Pelaksana Harian yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan sementara; dan
    - (2) Pelaksana Tugas yang melaksanakan tugas rutin dari pejabat definitif yang berhalangan tetap
  - c) Badan dan/atau pejabat pemerintahan yang memperoleh wewenang melalui mandat tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi kepegawaian dan alokasi anggaran.
- 2) Dalam penjelasan Pasal 14 ayat (7) Undang-Undang Nomor 30 tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan antara lain ditentukan bahwa:
- a) yang dimaksud dengan "keputusan dan atau tindakan yang bersifat strategis" adalah keputusan dan atau tindakan yang memiliki dampak besar seperti penetapan perubahan rencana strategis dan rencana kerja pemerintah.
  - b) yang dimaksud dengan "perubahan status hukum kepegawaian" adalah melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai.
- 3) Dalam Pasal 67 dan Pasal 107 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil antara lain ditentukan bahwa:
- a) Pejabat Fungsional berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada pejabat pimpinan tinggi pratama, pejabat administrator, atau pejabat pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional.
  - b) JPT madya atau JF jenjang ahli utama dapat mengisi JPT utama sepanjang memenuhi persyaratan.
  - c) JPT pratama atau JF jenjang ahli utama dapat mengisi JPT madya sepanjang memenuhi persyaratan.

- d) Administrator atau JF jenjang ahli madya dapat mengisi JPT pratama sepanjang memenuhi persyaratan
- b) Sehubungan dengan hal tersebut, dapat kami sampaikan hal-hal sebagai berikut.
- 1) Apabila terdapat pejabat yang tidak dapat melaksanakan tugas/terdapat kekosongan pejabat karena berhatangan sementara atau berhalangan tetap, dan untuk tetap menjamin kelancaran pelaksanaan tugas, maka pejabat pemerintah di atasnya agar menunjuk pejabat lain di lingkungannya sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas.
  - 2) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek kepegawaian
  - 3) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan pada aspek kepegawaian yang meliputi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai.
  - 4) Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas memiliki kewenangan mengambil keputusan dan/atau tindakan selain keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis dan berdampak pada perubahan status hukum pada aspek kepegawaian sebagaimana dimaksud pada angka 3).
  - 5) Adapun kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas pada aspek kepegawaian antara lain meliputi
    - a) melaksanakan tugas sehari-hari pejabat definitif sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan;
    - b) menetapkan sasaran kerja pegawai dan penilaian prestasi kerja pegawai;
    - c) menetapkan surat kenaikan gaji berkala;
    - d) menetapkan cuti selain Cuti di Luar Tanggungan Negara dan cuti yang akan dijabatkan di luar negeri;
    - e) menetapkan surat tugas/surat perintah pegawai;
    - f) menjatuhkan hukuman disiplin pegawai tingkat ringan;
    - g) menyampaikan usul mutasi kepegawaian kecuali perpindahan antar instansi;
    - h) memberikan izin belajar;

- i) memberikan izin mengikuti seleksi jabatan pimpinan tinggi/administrasi; dan
  - j) mengusulkan pegawai untuk mengikuti pengembangan kompetensi.
- 6) Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas **tidak perlu dilantik atau diambil sumpahnya.**
  - 7) Penunjukan Pegawai Negeri Sipil sebagai Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak perlu ditetapkan dengan keputusan melainkan cukup dengan **Surat Perintah** dan Pejabat Pemerintahan lebih tinggi yang memberikan mandat
  - 8) Surat Perintah sebagaimana dimaksud pada angka 7) dibuat menurut contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Edaran ini.
  - 9) Pelaksana Harian dan Pelaksana tugas bukan jabatan definitif. oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil yang diperintahkan sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas tidak diberikan tunjangan jabatan struktural sehingga dalam surat perintah tidak dicantumkan besaran tunjangan jabatan.
  - 10) Pengangkatan sebagai Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas tidak boleh menyebabkan yang bersangkutan dibebaskan dari jabatan definitifnya dan tunjangan jabatannya tetap dibayarkan sesuai dengan jabatan definitifnya.
  - 11) Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk sebagai Pelaksana Tugas melaksanakan tugasnya **untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan.**
  - 12) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas, atau Jabatan Pelaksana hanya dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dalam Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrator, Jabatan Pengawas **yang sama atau setingkat lebih tinggi di lingkungan unit kerjanya**
  - 13) Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas dengan ketentuan:
    - a) Pejabat fungsional jenjang ahli utama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas Jabatan Pimpinan Tinggi atau jabatan administrator atau jabatan pengawas;

- b) Pejabat fungsional jenjang ahli madya dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas jabatan administrator atau jabatan pengawas, dan
  - c) Pejabat fungsional jenjang ahli muda dan pertama dapat ditunjuk sebagai Pelaksana Harian atau Pelaksana Tugas jabatan pengawas
- 14) Ketentuan penunjukan dan kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas bagi Jabatan **Sekretaris Daerah** Provinsi/Kabupaten/Kota dilakukan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 3 tahun 2018 tentang Penjabat Sekretaris Daerah
- 15) Dengan berlakunya Surat Edaran ini, maka Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor K.26-30/V.20-3/99 tanggal 5 Februari 2016 **dicabut dan dinyatakan tidak berlaku**

4 Penutup

Demikian Surat Edaran ini, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 30 Juli 2019

KEPALA  
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA.



BIMA HARIA WIBISANA

Lampiran  
Surat Edaran  
Kepala Badan Kepegawaian Negara  
Nomor : 2/SE/VI/2019  
Tanggal : 30 Juli 2019

**SURAT PERINTAH PELAKSANA HARIAN/PELAKSANA TUGAS \*\*\*)**

Nomor: .....

.....\*)

Dasar : 1. ....\*)  
2. ....\*)

**MENUNJUK**

Kepada : Nama : .....\*)  
NIP : .....\*)  
Pangkat/Gol.ruang : .....\*)  
Jabatan : .....\*)

Untuk : 1. terhitung mulai tanggal ..... di samping jabatannya sebagai  
..... \*\*) juga melaksanakan tugas sebagai Pelaksana  
Harian/Pelaksana Tugas\*\*\*) .....\*\*\*\*).  
2. melaksanakan perintah ini dengan seksama dan penuh tanggung  
jawab.

Ditetapkan di .....  
pada tanggal, .....

.....

.....  
NIP.

Tembusan, Yth.

1. ....
2. ....

Keterangan:

- \*) isi sesuai dengan kebutuhan
- \*\*) isi sesuai jabatan definitif yang diduduki saat ini
- \*\*\*) pilih salah satu
- \*\*\*\*) isi jabatan yang akan diduduki



**SALINAN**

**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

**UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 20 TAHUN 2023  
TENTANG  
APARATUR SIPIL NEGARA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. bahwa dalam rangka mempercepat pelaksanaan transformasi aparatur sipil negara untuk mewujudkan aparatur sipil negara dengan hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;
  - c. bahwa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sudah tidak sesuai dengan perkembangan penyelenggaraan fungsi aparatur sipil negara dan kebutuhan masyarakat sehingga perlu diganti;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 2 -

Mengingat : Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama  
**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA**  
dan  
**PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA**

**MEMUTUSKAN:**

Menetapkan : **UNDANG-UNDANG TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA.**

**BAB I  
KETENTUAN UMUM**

**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 diberikan penghasilan 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 dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.

5. Manajemen . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

3

5. Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.
6. Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN.
7. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
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.
9. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
10. 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 perundang-undangan.
11. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
13. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
14. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota.
15. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.

BAB II . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 4 -

**BAB II**

**ASAS, NILAI DASAR, SERTA KODE ETIK DAN KODE PERILAKU**

**Bagian Kesatu  
Asas**

**Pasal 2**

Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada asas:

- a. kepastian hukum;
- b. profesionalitas;
- c. proporsionalitas;
- d. keterpaduan;
- e. pendelegasian;
- f. netralitas;
- g. akuntabilitas;
- h. efektivitas dan efisiensi;
- i. keterbukaan;
- j. nondiskriminatif;
- k. persatuan dan kesatuan;
- l. keadilan dan kesetaraan; dan
- m. kesejahteraan.

**Bagian Kedua  
Nilai Dasar**

**Pasal 3**

- (1) Pegawai ASN memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah.
- (2) Pegawai ASN mengimplementasikan nilai dasar ASN yang terdiri atas:
  - a. berorientasi pelayanan;
  - b. akuntabel;
  - c. kompeten;
  - d. harmonis;
  - e. loyal;
  - f. adaptif; dan
  - g. kolaboratif.

Bagian . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 5 -

**Bagian Ketiga  
Kode Etik dan Kode Perilaku**

**Pasal 4**

- (1) Kode etik dan kode perilaku bertujuan untuk menjaga martabat dan kehormatan ASN serta kepentingan bangsa dan negara.
- (2) Nilai dasar ASN dijabarkan dalam kode etik dan kode perilaku ASN sebagai berikut:
  - a. berorientasi pelayanan, yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, meliputi:
    1. memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
    2. ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan; dan
    3. melakukan perbaikan tiada henti;
  - b. akuntabel, yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi:
    1. melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi;
    2. menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan
    3. tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan;
  - c. kompeten, yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi:
    1. meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah;
    2. membantu orang lain belajar; dan
    3. melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik;
  - d. harmonis, yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi:
    1. menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang;
    2. suka menolong; dan
    3. membangun lingkungan kerja yang kondusif;

c. loyal . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 6 -

- e. loyal, yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi:
    - 1. memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
    - 2. menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara; dan
    - 3. menjaga rahasia jabatan dan negara;
  - f. adaptif, yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, meliputi:
    - 1. cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan;
    - 2. terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas; dan
    - 3. bertindak proaktif;
  - g kolaboratif, yaitu membangun kerja sama yang sinergis, meliputi:
    - 1. memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi;
    - 2. terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah; dan
    - 3. menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kode etik dan kode perilaku ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**BAB III  
JENIS DAN KEDUDUKAN**

**Bagian Kesatu  
Jenis**

**Pasal 5**

Pegawai ASN terdiri atas:

- a. PNS; dan
- b. PPPK.

Pasal 6 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 7 -

**Pasal 6**

Ketentuan mengenai ruang lingkup tugas/jabatan dan mekanisme bekerja PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Pasal 7**

- (1) Pegawai ASN memiliki nomor induk pegawai.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai nomor induk pegawai diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Bagian Kedua**

**Kedudukan**

**Pasal 8**

Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara.

**Pasal 9**

- (1) Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.
- (2) Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

**BAB IV**

**FUNGSI, TUGAS, DAN PERAN**

**Bagian Kesatu**

**Fungsi**

**Pasal 10**

Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. pelaksana kebijakan publik;
- b. pelayan publik; dan
- c. perekat dan pemersatu bangsa.

Bagian . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 8 -

**Bagian Kedua  
Tugas**

**Pasal 11**

Pegawai ASN bertugas:

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan
- c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

**Bagian Ketiga  
Peran**

**Pasal 12**

Pegawai ASN berperan 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.

**BAB V  
JABATAN ASN**

**Bagian Kesatu  
Umum**

**Pasal 13**

Jabatan ASN terdiri atas:

- a. Jabatan Manajerial; dan
- b. Jabatan Nonmanajerial.

Bagian . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 9 -

Bagian Kedua  
Jabatan Manajerial

Pasal 14

Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf a terdiri atas:

- a. jabatan pimpinan tinggi utama;
- b. jabatan pimpinan tinggi madya;
- c. jabatan pimpinan tinggi pratama;
- d. jabatan administrator; dan
- e. jabatan pengawas.

Pasal 15

- (1) Jabatan pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf a, huruf b, dan huruf c 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.
- (2) Jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf d 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.
- (3) Jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 huruf e 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.

Pasal 16 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 10 -

**Pasal 16**

Setiap Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 memiliki kompetensi dan persyaratan jabatan.

**Pasal 17**

Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Bagian Ketiga  
Jabatan Nonmanajerial**

**Pasal 18**

- (1) Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf b terdiri atas:
  - a. jabatan fungsional; dan
  - b. jabatan pelaksana.
- (2) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan/atau keterampilan tertentu.
- (3) Jabatan pelaksana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan yang bersifat rutin dan sederhana.
- (4) Setiap Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki kompetensi dan persyaratan jabatan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan Nonmanajerial diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Pasal 19**

- (1) Jabatan ASN diisi dari Pegawai ASN.
- (2) Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari:
  - a. prajurit Tentara Nasional Indonesia; dan
  - b. anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

(3) Pengisian . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 11 -

- (3) Pengisian jabatan ASN tertentu yang berasal dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan pada Instansi Pusat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang mengenai Tentara Nasional Indonesia dan Undang-Undang mengenai Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai jabatan ASN tertentu yang berasal dari prajurit Tentara Nasional Indonesia dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan tata cara pengisian jabatan ASN tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Pasal 20**

- (1) Pegawai ASN dapat menduduki jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengisian jabatan di lingkungan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**BAB VI**

**HAK DAN KEWAJIBAN**

**Bagian Kesatu**

**Hak**

**Pasal 21**

- (1) Pegawai ASN berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel.
- (2) Komponen penghargaan dan pengakuan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. penghasilan;
  - b. penghargaan yang bersifat motivasi;
  - c. tunjangan dan fasilitas,
  - d. jaminan sosial;
  - e. lingkungan . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 12 -

- e. lingkungan kerja,
  - f. pengembangan diri; dan
  - g. bantuan hukum.
- (3) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dapat berupa:
- a. gaji; atau
  - b. upah.
- (4) Penghargaan yang bersifat motivasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat berupa:
- a. finansial; dan/atau
  - b. nonfinansial.
- (5) Tunjangan dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dapat berupa:
- a. tunjangan dan fasilitas jabatan; dan/atau
  - b. tunjangan dan fasilitas individu.
- (6) Jaminan sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d terdiri atas:
- a. jaminan kesehatan;
  - b. jaminan kecelakaan kerja;
  - c. jaminan kematian;
  - d. jaminan pensiun; dan
  - e. jaminan hari tua.
- (7) Lingkungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf e dapat berupa:
- a. fisik; dan/atau
  - b. nonfisik.
- (8) Pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f dapat berupa:
- a. pengembangan talenta dan karier; dan/atau
  - b. pengembangan kompetensi.
- (9) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g dapat berupa:
- a. litigasi; dan/atau
  - b. nonlitigasi.
- (10) Presiden dapat melakukan penyesuaian komponen penghargaan dan pengakuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan memperhatikan kemampuan keuangan negara

Pasal 22 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 13 -

**Pasal 22**

- (1) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (6) huruf d dan huruf e dibayarkan setelah Pegawai ASN berhenti bekerja.
- (2) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak, dan sebagai penghargaan atas pengabdian.
- (3) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional dan badan penyelenggara jaminan sosial.
- (4) Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran Pegawai ASN yang bersangkutan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai jaminan pensiun dan jaminan hari tua untuk Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Pasal 23**

Ketentuan mengenai jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah dengan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai sistem jaminan sosial nasional.

**Bagian Kedua  
Kewajiban**

**Pasal 24**

- (1) Pegawai ASN wajib:
  - a. setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah;
  - b. menaati . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

14 -

- b. menaati ketentuan peraturan perundang-undangan,
  - c. melaksanakan nilai dasar ASN dan kode etik dan kode perilaku ASN;
  - d. menjaga netralitas; dan
  - e. bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
- (2) Pegawai ASN yang tidak menaati kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan pelanggaran disiplin dan dijatuhi hukuman disiplin.
- (3) Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap Pegawai ASN serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin Pegawai ASN.

**Pasal 25**

Ketentuan lebih lanjut mengenai hak dan kewajiban Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 dan Pasal 24 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**BAB VII**

**KELEMBAGAAN**

**Pasal 26**

- (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 kewenangannya kepada kementerian dan/atau lembaga yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang:
- a. perumusan dan penetapan kebijakan strategis, serta koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan Manajemen ASN;
  - b. perumusan . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 15 -

- b. perumusan dan penetapan kebijakan teknis dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran ASN;
  - c. perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis Manajemen ASN; dan
  - d. pengawasan penerapan Sistem Merit.
- (3) Kementerian yang melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan di bidang perumusan dan penetapan kebijakan strategis, serta koordinasi, sinkronisasi, dan pengendalian kebijakan Manajemen ASN mengoordinasikan rencana kerja lembaga yang berkaitan dengan penyelenggaraan Manajemen ASN serta sinkronisasi dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, huruf c, dan huruf d.
- (4) Penetapan kebijakan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dan huruf c dapat ditetapkan setelah dikoordinasikan dengan Menteri.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Peraturan Presiden.

**BAB VIII  
MANAJEMEN ASN**

**Bagian Kesatu  
Umum**

**Pasal 27**

- (1) Manajemen ASN meliputi manajemen PNS dan manajemen PPPK.
- (2) Manajemen ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit.

Pasal 28 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 16 -

**Pasal 28**

- (1) Penerapan Manajemen ASN yang bekerja di Instansi Pemerintah disesuaikan dengan karakteristik kelembagaan masing-masing.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Manajemen ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Bagian Kedua**

**Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang**

**Paragraf 1**

**Pejabat Pembina Kepegawaian**

**Pasal 29**

- (1) Presiden selaku pemegang kekuasaan pemerintahan dalam pembinaan Pegawai ASN dapat mendelegasikan kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat selain pejabat pimpinan tinggi utama, selain pejabat pimpinan tinggi madya, dan selain pejabat fungsional tertinggi kepada:
  - a. menteri di kementerian;
  - b. pimpinan lembaga di lembaga pemerintah nonkementerian;
  - c. pimpinan sekretariat di lembaga negara dan lembaga nonstruktural;
  - d. gubernur di provinsi; dan
  - e. bupati/walikota di kabupaten/kota.
- (2) Pejabat Pembina Kepegawaian wajib melaksanakan Sistem Merit dalam pelaksanaan kewenangannya.

**Paragraf 2**

**Pejabat yang Berwenang**

**Pasal 30**

- (1) Presiden dapat mendelegasikan kewenangan pembinaan Manajemen ASN kepada Pejabat yang Berwenang di kementerian, sekretaris jenderal/ sekretariat lembaga negara, sekretariat lembaga nonstruktural, sekretaris daerah provinsi dan kabupaten/kota.

(2) Pejabat . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 17 -

- (2) Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam menjalankan fungsi Manajemen ASN di Instansi Pemerintah berdasarkan Sistem Merit dan berkonsultasi dengan Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.
- (3) Pejabat yang Berwenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan rekomendasi usulan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.
- (4) Pejabat yang Berwenang mengusulkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN selain:
  - a. pejabat pimpinan tinggi utama;
  - b. pejabat pimpinan tinggi madya; dan
  - c. pejabat fungsional tertinggi,kepada Pejabat Pembina Kepegawaian di instansi masing-masing.
- (5) Pejabat yang Berwenang wajib melaksanakan Sistem Merit dalam pelaksanaan kewenangannya.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Pejabat yang Berwenang diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Bagian Ketiga**

**Ruang Lingkup Manajemen ASN**

**Paragraf 1**

**Ruang Lingkup**

**Pasal 31**

Manajemen ASN minimal terdiri atas:

- a. perencanaan kebutuhan;
- b. pengadaan;
- c. penguatan budaya kerja dan citra institusi;
- d. pengelolaan kinerja;
- e. pengembangan talenta dan karier;
- f. pengembangan kompetensi;
- g. pemberian penghargaan dan pengakuan; dan
- h. pemberhentian.

Paragraf 2 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 18 -

**Paragraf 2  
Perencanaan Kebutuhan**

**Pasal 32**

- (1) 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.
- (2) Kebijakan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan panduan bagi Instansi Pemerintah dalam menyusun kebutuhan Pegawai ASN.
- (3) Instansi Pemerintah menyusun rencana kebutuhan Pegawai ASN sesuai dengan kebijakan perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

**Pasal 33**

Ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan kebutuhan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Paragraf 3  
Pengadaan**

**Pasal 34**

- (1) Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 dan Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 diutamakan diisi dari PNS.
- (2) Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial tertentu dapat diisi dari PPPK.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai kriteria pengisian Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial dari PPPK diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Pasal 35**

Setiap Instansi Pemerintah merencanakan pelaksanaan pengadaan Pegawai ASN.

Pasal 36 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 19 -

**Pasal 36**

Setiap Instansi Pemerintah mengumumkan secara terbuka adanya kebutuhan jabatan untuk diisi dari calon Pegawai ASN.

**Pasal 37**

Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk menjadi Pegawai ASN setelah memenuhi persyaratan.

**Pasal 38**

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengadaan Pegawai ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Paragraf 4**

**Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi**

**Pasal 39**

- (1) Nilai dasar ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan kode etik dan kode perilaku ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 digunakan sebagai panduan Pegawai ASN dalam berperilaku dan membangun budaya kerja dan citra institusi.
- (2) Setiap Instansi Pemerintah wajib melakukan upaya internalisasi nilai dasar ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan kode etik dan kode perilaku ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 di lingkungan instansinya.

**Paragraf 5**

**Pengelolaan Kinerja**

**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 . . .**



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 20 -

**Pasal 41**

Pengelolaan kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 dilaksanakan melalui suatu mekanisme kerja yang fleksibel dan kolaboratif.

**Pasal 42**

Pengelolaan kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 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**

- (1) Pengelolaan kinerja Pegawai ASN merupakan kewenangan Pejabat yang Berwenang pada Instansi Pemerintah masing-masing.
- (2) Pengelolaan kinerja Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didelegasikan secara berjenjang.

**Pasal 44**

- (1) Hasil pengelolaan kinerja Pegawai ASN digunakan untuk menjamin efektivitas dalam pengembangan Pegawai ASN.
- (2) Hasil pengelolaan kinerja Pegawai ASN dijadikan sebagai persyaratan atau pertimbangan dalam pemberian penghargaan dan pengakuan serta penerapan sanksi.

**Pasal 45**

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 sampai dengan Pasal 44 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Paragraf 6 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 21 -

**Paragraf 6**

**Pengembangan Talenta dan Karier**

**Pasal 46**

- (1) Pengembangan talenta dan karier dilakukan dengan mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Instansi Pemerintah.
- (2) Pengembangan talenta dan karier dilaksanakan melalui mobilitas talenta.
- (3) Mobilitas talenta dilakukan:
  - a. dalam 1 (satu) Instansi Pemerintah;
  - b. antar-Instansi Pemerintah; atau
  - c. ke luar Instansi Pemerintah.
- (4) Mobilitas talenta sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit melalui manajemen talenta.

**Pasal 47**

- (1) Presiden berwenang melakukan mobilitas talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 secara nasional untuk mendukung prioritas nasional sesuai dengan rencana pembangunan jangka menengah nasional.
- (2) Kewenangan Presiden sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat didelegasikan kepada Menteri.
- (3) Mobilitas talenta secara nasional bertujuan untuk mengatasi kesenjangan talenta.

**Pasal 48**

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan talenta dan karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dan Pasal 47 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Paragraf 7**

**Pengembangan Kompetensi**

**Pasal 49**

- (1) Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

(2) Pembelajaran . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 22

- (2) Pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui sistem pembelajaran terintegrasi.
- (3) Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) merupakan pendekatan yang secara komprehensif menempatkan proses pembelajaran Pegawai ASN:
  - a. terintegrasi dengan pekerjaan;
  - b. sebagai bagian penting dan saling terkait dengan komponen Manajemen ASN; dan
  - c. terhubung dengan Pegawai ASN lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan kompetensi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Paragraf 8**

**Pemberian Penghargaan dan Pengakuan**

**Pasal 50**

- (1) Komponen penghargaan dan pengakuan bagi Pegawai ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 21 ayat (2) diberikan secara adil, layak, dan kompetitif.
- (2) Pendanaan penghargaan dan pengakuan bagi Pegawai ASN yang bekerja di Instansi Pusat bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara.
- (3) Pendanaan penghargaan dan pengakuan bagi Pegawai ASN yang bekerja di Instansi Daerah bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.

**Pasal 51**

Ketentuan lebih lanjut mengenai penghargaan dan pengakuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 50 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Paragraf 9**

**Pemberhentian**

**Pasal 52**

- (1) Pemberhentian bagi Pegawai ASN meliputi:
  - a. atas permintaan sendiri; dan
  - b. tidak atas permintaan sendiri.

(2) Pemberhentian . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 23 -

- (2) Pemberhentian atas permintaan sendiri dilakukan apabila Pegawai ASN mengundurkan diri.
- (3) Pemberhentian tidak atas permintaan sendiri bagi Pegawai ASN dilakukan apabila:
  - a. melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  - b. meninggal dunia;
  - c. mencapai batas usia pensiun jabatan dan/atau berakhirnya masa perjanjian kerja;
  - d. terdampak pemampatan organisasi atau kebijakan pemerintah;
  - e. tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban;
  - f. tidak berkinerja;
  - g. melakukan pelanggaran disiplin tingkat berat;
  - h. 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;
  - i. 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; dan/atau
  - j. menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik.
- (4) Pemberhentian Pegawai ASN karena sebab sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a, huruf g, huruf i, dan huruf j dikategorikan sebagai pemberhentian tidak dengan hormat.

**Pasal 53**

- (1) PNS diberhentikan sementara, apabila:
  - a. diangkat menjadi pejabat negara;
  - b. diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural, atau
  - c. menjalani cuti di luar tanggungan negara.

(2) Pegawai . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 24 -

- (2) Pegawai ASN yang ditahan karena menjadi tersangka atau terdakwa dilakukan pemberhentian sementara untuk mendukung proses hukum.
- (3) Pengaktifan kembali PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Pegawai ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang diberhentikan sementara dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

**Pasal 54**

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberhentian, pemberhentian sementara, dan pengaktifan kembali Pegawai ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**Pasal 55**

Batas usia pensiun jabatan Pegawai ASN yaitu:

- a. Jabatan Manajerial:
  1. 60 (enam puluh) tahun bagi pejabat pimpinan tinggi utama, pejabat pimpinan tinggi madya, dan pejabat pimpinan tinggi pratama; dan
  2. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat administrator dan pejabat pengawas;
- b. Jabatan Nonmanajerial:
  1. sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi pejabat fungsional; dan
  2. 58 (lima puluh delapan) tahun bagi pejabat pelaksana.

**Bagian Keempat**

**Pejabat Pimpinan Tinggi yang Mencalonkan  
sebagai Gubernur dan Wakil Gubernur, Bupati/Walikota,  
dan Wakil Bupati/Wakil Walikota**

**Pasal 56**

Pejabat pimpinan tinggi madya dan pejabat pimpinan tinggi pratama yang akan mencalonkan diri menjadi gubernur dan wakil gubernur, bupati/walikota, dan wakil bupati/wakil walikota wajib menyatakan pengunduran diri secara tertulis dari PNS sejak ditetapkan sebagai calon.

**BAB IX . . .**



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 25 -

**BAB IX**

**PEGAWAI ASN YANG MENJADI PEJABAT NEGARA**

**Pasal 57**

Pegawai ASN dapat menjadi pejabat negara.

**Pasal 58**

Pejabat negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57, yaitu:

- 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-Undang.

Pasal 59 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 26 -

**Pasal 59**

- (1) PNS yang diangkat menjadi:
- a. Ketua, wakil ketua, dan anggota Mahkamah Konstitusi;
  - b. Ketua, wakil ketua, dan anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
  - c. Ketua, wakil ketua, dan anggota Komisi Yudisial;
  - d. Ketua dan wakil ketua Komisi Pemberantasan Korupsi;
  - e. menteri dan jabatan setingkat menteri;
  - f. kepala perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai duta besar luar biasa dan berkuasa penuh,
- diberhentikan sementara.
- (2) PNS yang tidak lagi menjabat pada jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diaktifkan kembali sebagai PNS.
- (3) 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.

**Pasal 60**

- (1) PNS yang tidak menjabat lagi sebagai pejabat negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1) dapat menduduki jabatan ASN sepanjang tersedia lowongan jabatan.
- (2) Dalam hal tidak tersedia lowongan jabatan ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dalam waktu paling lambat 5 (lima) tahun PNS yang bersangkutan diberhentikan dengan hormat.

Pasal 61 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 27 -

**Pasal 61**

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengangkatan dan pemberhentian Pegawai ASN serta pemberhentian sementara dan pengaktifan kembali PNS sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 sampai dengan Pasal 60 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**BAB X  
ORGANISASI**

**Pasal 62**

- (1) Pegawai ASN berhimpun dalam organisasi profesi ASN.
- (2) Organisasi profesi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
  - a. menjaga kode etik profesi dan standar pelayanan profesi ASN;
  - b. mewujudkan jiwa korps ASN sebagai pemersatu bangsa;
  - c. meningkatkan motivasi kerja dan keterikatan Pegawai ASN;
  - d. meningkatkan kolaborasi antar-Pegawai ASN;
  - e. meningkatkan produktivitas kerja Pegawai ASN;
  - f. meningkatkan inovasi dan kreativitas Pegawai ASN; dan
  - g. menyebarkan pengetahuan dan keterampilan.
- (3) Dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), organisasi profesi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki fungsi:
  - a. pembinaan dan pengembangan profesi ASN;
  - b. 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;
  - c. pemberian . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

28

- c. pemberian rekomendasi kepada majelis kode etik Instansi Pemerintah terhadap pelanggaran kode etik profesi dan kode perilaku profesi;
  - d. penyelenggaraan usaha untuk peningkatan kesejahteraan anggota organisasi profesi ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
  - e. pemajuan kepentingan ASN dalam perumusan kebijakan ASN;
  - f. pendorong kesetaraan dalam penyelenggaraan Manajemen ASN; dan
  - g. perbaikan kesejahteraan dan kualitas lingkungan kerja ASN.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai organisasi profesi ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**BAB XI  
DIGITALISASI MANAJEMEN ASN**

**Pasal 63**

- (1) Digitalisasi Manajemen ASN dilakukan untuk menjamin efisiensi, efektivitas, dan akurasi penyelenggaraan proses dan pengambilan keputusan dalam Manajemen ASN serta untuk mewujudkan ekosistem penyelenggaraan Manajemen ASN secara menyeluruh.
- (2) Digitalisasi Manajemen ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyediakan berbagai layanan digital yang mendukung Manajemen ASN dan terintegrasi secara nasional.
- (3) Digitalisasi Manajemen ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sejalan dengan transformasi organisasi dan sistem kerja ASN.
- (4) Digitalisasi Manajemen ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memperhatikan prinsip keberlangsungan, kerahasiaan, dan keamanan siber sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai Digitalisasi Manajemen ASN diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**BAB XII . . .**



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 29 -

**BAB XII  
PENYELESAIAN SENGKETA**

**Pasal 64**

- (1) Sengketa Pegawai ASN diselesaikan melalui upaya administratif.
- (2) Upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas keberatan dan banding administratif.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai upaya administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

**BAB XIII  
LARANGAN**

**Pasal 65**

- (1) Pejabat Pembina Kepegawaian dilarang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN.
- (2) Larangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi pejabat lain di Instansi Pemerintah yang melakukan pengangkatan pegawai non ASN.
- (3) Pejabat Pembina Kepegawaian dan pejabat lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) yang mengangkat pegawai non-ASN untuk mengisi jabatan ASN dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

**BAB XIV  
KETENTUAN PENUTUP**

**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.

Pasal 67 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 30 -

**Pasal 67**

Kebijakan dan Manajemen ASN yang diatur dalam Undang-Undang ini dilaksanakan dengan memperhatikan kekhususan daerah tertentu dan warga negara dengan kebutuhan khusus.

**Pasal 68**

Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

**Pasal 69**

Ketentuan Manajemen ASN dalam Undang-Undang ini dilaksanakan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

**Pasal 70**

- (1) Lembaga Administrasi Negara yang ada pada saat berlakunya Undang-Undang ini, tetap menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf b.
- (2) Badan Kepegawaian Negara yang ada pada saat berlakunya Undang-Undang ini, tetap menjalankan tugas dan fungsinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf c.
- (3) Komisi Aparatur Sipil Negara yang ada pada saat berlakunya Undang-Undang ini, tetap melaksanakan tugas dan fungsinya sampai dengan ditetapkannya peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini.

**Pasal 71**

Digitalisasi Manajemen ASN sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 dilaksanakan secara nasional paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.

**Pasal 72**

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, PNS Pusat dan PNS Daerah disebut sebagai Pegawai ASN.

Pasal 73 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 31 -

**Pasal 73**

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.

**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.

**Pasal 75**

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dan 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), dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

**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.

**Pasal 77**

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 32 -

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

Disahkan di Jakarta  
pada tanggal 31 Oktober 2023

**PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

ttd.

**JOKO WIDODO**

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 31 Oktober 2023

**MENTERI SEKRETARIS NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA,**

ttd.

**PRATIKNIO**

**LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2023 NOMOR 141**

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA  
REPUBLIK INDONESIA  
Departemen Perundang-undangan  
dan Administrasi Hukum,



**Sylvanna Djaman**



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

**PENJELASAN  
ATAS  
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 20 TAHUN 2023  
TENTANG  
APARATUR SIPIL NEGARA**

**I. UMUM**

Negara Kesatuan Republik Indonesia di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah mencanangkan tujuan nasionalnya, yaitu membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan yang termaktub di dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tersebut merupakan sumber motivasi dan aspirasi perjuangan serta tekad bangsa Indonesia untuk tetap merdeka dan mewujudkan tujuan negara tersebut.

Untuk melaksanakan amanah membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, diperlukan adanya birokrasi pemerintahan yang berkinerja baik. Pemerintah telah mencanangkan rencana aksi membuat pemerintah selalu hadir dengan membangun tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, demokratis, dan terpercaya. Untuk mewujudkannya, dibutuhkan ASN sebagai mesin utama birokrasi yang profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas, serta mampu menjalankan peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Kerangka regulasi yang mengatur mengenai ASN saat ini adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Menghadapi dunia yang berubah cepat yang disertai dengan kemajuan teknologi yang pesat, tuntutan masyarakat atas pelayanan publik yang semakin meningkat, termasuk tuntutan penyelesaian masalah tenaga honorer, serta peluang dan tantangan ekonomi global yang dihadapi bangsa Indonesia untuk dapat bersaing dengan bangsa lain di dunia, perlu dilakukan perubahan terhadap pokok-pokok pengaturan dalam Undang-Undang dimaksud.

Berbagai . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 2 -

Berbagai pokok pengaturan dalam Undang-Undang ini diharapkan menjadi dasar untuk melakukan percepatan transformasi Manajemen ASN untuk mewujudkan birokrasi Indonesia yang profesional dan berkelas dunia. ASN perlu memiliki *digital mindset* dalam menjalankan transformasi birokrasi dan Manajemen ASN. Hal ini terkait dengan perubahan pola kerja tatanan baru, dimana pekerjaan birokrasi juga sudah beralih ke *digital based* dan struktur organisasi juga mulai bertransformasi dari hierarki menjadi koordinasi.

Selain fakta sosiologis dan kondisi empiris tersebut, secara yuridis Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara juga perlu disesuaikan dengan adanya Putusan Mahkamah Konstitusi yang berimplikasi terhadap materi muatan Undang-Undang tersebut. Beberapa Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, antara lain: Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 41/PUU-XII/2014 mengenai pengunduran diri PNS yang mengikuti kontestasi politik; Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 8/PUU-XIII/2015 mengenai PNS yang tidak lagi menjabat sebagai pejabat negara dan belum tersedia lowongan jabatan; serta Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 87/PUU-XVI/2018 mengenai pemberhentian tidak dengan hormat PNS karena melakukan tindak pidana.

Pokok-pokok pengaturan yang terdapat di dalam Undang-Undang ini adalah:

1. penguatan pengawasan Sistem Merit;
2. penetapan kebutuhan PNS dan PPPK;
3. kesejahteraan PNS dan PPPK;
4. penataan tenaga honorer; dan
5. digitalisasi Manajemen ASN termasuk didalamnya transformasi komponen Manajemen ASN.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

#### Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas kepastian hukum" adalah penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen ASN mengutamakan landasan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan.

Huruf b . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 3 -

Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas profesionalitas" adalah penyelenggaraan Manajemen ASN mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan kode perilaku ASN serta ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "asas proporsionalitas" adalah penyelenggaraan Manajemen ASN mengutamakan keseimbangan antara hak dan kewajiban Pegawai ASN.

Huruf d

Yang dimaksud dengan "asas keterpaduan" adalah penyelenggaraan Manajemen ASN didasarkan pada satu sistem pengelolaan yang terpadu secara nasional.

Huruf e

Yang dimaksud dengan "asas pendelegasian" adalah sebagian kewenangan Manajemen ASN dapat didelegasikan pelaksanaannya kepada Instansi Pemerintah.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas netralitas" adalah setiap Pegawai ASN tidak berpihak dari segala bentuk pengaruh manapun dan tidak memihak kepada kepentingan lain di luar kepentingan bangsa dan negara.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "asas akuntabilitas" adalah setiap hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai ASN harus dapat dipertanggungjawabkan kepada publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "asas efektivitas dan efisiensi" adalah penyelenggaraan Manajemen ASN harus berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan sumber daya secara optimal.

Huruf i

Yang dimaksud dengan "asas keterbukaan" adalah penyelenggaraan Manajemen ASN bersifat terbuka untuk publik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf j . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 4 -

**Huruf j**

Yang dimaksud dengan "asas nondiskriminatif" adalah penyelenggaraan Manajemen ASN tidak membedakan latar belakang suku, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau berkebutuhan khusus.

**Huruf k**

Yang dimaksud dengan "asas persatuan dan kesatuan" adalah Pegawai ASN berfungsi sebagai perekat dan pemersatu bangsa.

**Huruf l**

Yang dimaksud dengan "asas keadilan dan kesetaraan" adalah pengaturan penyelenggaraan Manajemen ASN mencerminkan rasa keadilan dan kesempatan yang sama dalam fungsi dan peran sebagai Pegawai ASN.

**Huruf m**

Yang dimaksud dengan "asas kesejahteraan" adalah penyelenggaraan Manajemen ASN diarahkan untuk mewujudkan peningkatan kualitas hidup Pegawai ASN.

**Pasal 3**

Cukup jelas.

**Pasal 4**

Cukup jelas.

**Pasal 5**

Cukup jelas.

**Pasal 6**

Cukup jelas.

**Pasal 7**

Cukup jelas.

**Pasal 8**

Cukup jelas.

**Pasal 9**

Cukup jelas.

**Pasal 10**

Cukup jelas.

Pasal 11 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Ayat (1)

Pengisian jabatan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia oleh ASN dan sebaliknya bertujuan agar ASN, prajurit Tentara Nasional Indonesia, dan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki keseimbangan dan kesetaraan dalam pengembangan karirnya berdasarkan Sistem Merit.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

Pasal 22

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan "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. 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 perundang-undangan.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

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.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2) . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 7 -

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Sistem Merit diselenggarakan sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Yang dimaksud dengan "prinsip meritokrasi" adalah 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.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Ayat (1)

Karakteristik kelembagaan, antara lain lembaga legislatif, lembaga eksekutif, dan lembaga yudikatif.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 29 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 8 -

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pengisian Jabatan Manajerial dari PPPK hanya diperuntukkan bagi jabatan pimpinan tinggi tertentu dengan prioritas untuk Instansi Pusat tertentu.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 9 -

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Mobilitas talenta antar-Instansi Pemerintah antara lain mobilitas ASN untuk jabatan ASN di lembaga eksekutif, lembaga yudikatif, dan lembaga legislatif serta satuan kerja atau badan layanan umum/badan layanan umum daerah.

Huruf c

Mobilitas talenta ke luar Instansi Pemerintah antara lain badan usaha milik negara/badan usaha milik daerah, lembaga internasional, badan hukum lain yang dibentuk oleh peraturan perundang-undangan, dan badan swasta.

Ayat (4) . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Ayat (1)

Pemberhentian sementara PNS apabila diangkat menjadi pejabat negara, komisioner atau anggota lembaga nonstruktural tidak menghilangkan hak kepegawaian yang terkait dengan masa kerja dari PNS yang bersangkutan

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 11 -

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Cukup jelas.

Pasal 66

Yang dimaksud dengan "penataan" adalah termasuk verifikasi, validasi, dan pengangkatan oleh lembaga yang berwenang.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71 . . .



**PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA**

- 12 -

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

**TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 6897**



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

**SALINAN**

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 12 TAHUN 2012  
TENTANG  
PENDIDIKAN TINGGI

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan kepada Pemerintah untuk mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan, ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa serta memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia;
- b. bahwa pendidikan tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional memiliki peran strategis dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora serta kebudayaan dan pemberdayaan bangsa Indonesia yang berkelanjutan;
- c. bahwa untuk meningkatkan daya saing bangsa dalam menghadapi globalisasi di segala bidang, diperlukan pendidikan tinggi yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi serta menghasilkan intelektual, ilmuwan, dan/atau profesional yang berbudaya dan kreatif, toleran, demokratis, berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa;
- d. bahwa . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

- d. bahwa untuk mewujudkan keterjangkauan dan pemerataan yang berkeadilan dalam memperoleh pendidikan tinggi yang bermutu dan relevan dengan kepentingan masyarakat bagi kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan, diperlukan penataan pendidikan tinggi secara terencana, terarah, dan berkelanjutan dengan memperhatikan aspek demografis dan geografis;
- e. bahwa untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan tinggi diperlukan pengaturan sebagai dasar dan kepastian hukum;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf e perlu membentuk Undang-Undang tentang Pendidikan Tinggi;

Mengingat : Pasal 20, Pasal 21, dan Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

Dengan Persetujuan Bersama  
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA  
dan  
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PENDIDIKAN TINGGI.

BAB I . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.
2. Pendidikan Tinggi adalah jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia.
3. Ilmu Pengetahuan adalah rangkaian pengetahuan yang digali, disusun, dan dikembangkan secara sistematis dengan menggunakan pendekatan tertentu, yang dilandasi oleh metodologi ilmiah untuk menerangkan gejala alam dan/atau kemasyarakatan tertentu.
4. Teknologi adalah penerapan dan pemanfaatan berbagai cabang Ilmu Pengetahuan yang menghasilkan nilai bagi pemenuhan kebutuhan dan kelangsungan hidup, serta peningkatan mutu kehidupan manusia.
5. Humaniora adalah disiplin akademik yang mengkaji nilai intrinsik kemanusiaan.

6. Perguruan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

6. Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi.
7. Perguruan Tinggi Negeri yang selanjutnya disingkat PTN adalah Perguruan Tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh Pemerintah.
8. Perguruan Tinggi Swasta yang selanjutnya disingkat PTS adalah Perguruan Tinggi yang didirikan dan/atau diselenggarakan oleh masyarakat.
9. Tridharma Perguruan Tinggi yang selanjutnya disebut Tridharma adalah kewajiban Perguruan Tinggi untuk menyelenggarakan Pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat.
10. Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi, data, dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.
11. Pengabdian kepada Masyarakat adalah kegiatan sivitas akademika yang memanfaatkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.
12. Pembelajaran adalah proses interaksi mahasiswa dengan dosen dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar.
13. Sivitas Akademika adalah masyarakat akademik yang terdiri atas dosen dan mahasiswa.
14. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.

15. Mahasiswa . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

15. Mahasiswa adalah peserta didik pada jenjang Pendidikan Tinggi.
16. Masyarakat adalah kelompok warga negara Indonesia nonpemerintah yang mempunyai perhatian dan peranan dalam bidang Pendidikan Tinggi.
17. Program Studi adalah kesatuan kegiatan Pendidikan dan pembelajaran yang memiliki kurikulum dan metode pembelajaran tertentu dalam satu jenis pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi.
18. Standar Nasional Pendidikan Tinggi adalah satuan standar yang meliputi standar nasional pendidikan, ditambah dengan standar penelitian, dan standar pengabdian kepada masyarakat.
19. Pemerintah pusat, selanjutnya disebut Pemerintah, adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
20. Pemerintah Daerah adalah gubernur, bupati, atau walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
21. Kementerian adalah perangkat pemerintah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendidikan.
22. Kementerian lain adalah perangkat pemerintah yang membidangi urusan pemerintahan di luar bidang pendidikan.
23. Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang selanjutnya disingkat LPNK adalah lembaga pemerintah pusat yang melaksanakan tugas pemerintahan tertentu.

24. Menteri . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

24. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan.

#### Pasal 2

Pendidikan Tinggi berdasarkan Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika.

#### Pasal 3

Pendidikan Tinggi berasaskan:

- a. kebenaran ilmiah;
- b. penalaran;
- c. kejujuran;
- d. keadilan;
- e. manfaat;
- f. kebajikan;
- g. tanggung jawab;
- h. kebhinnekaan; dan
- i. keterjangkauan.

#### Pasal 4

Pendidikan Tinggi berfungsi:

- a. mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa;
- b. mengembangkan Sivitas Akademika yang inovatif, responsif, kreatif, terampil, berdaya saing, dan kooperatif melalui pelaksanaan Tridharma; dan
- c. mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora.

Pasal 5 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 7 -

#### Pasal 5

Pendidikan Tinggi bertujuan:

- a. berkembangnya potensi Mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa;
- b. dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa;
- c. dihasilkannya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui Penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan
- d. terwujudnya Pengabdian kepada Masyarakat berbasis penalaran dan karya Penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

## BAB II

### PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN TINGGI

#### Bagian Kesatu

#### Prinsip dan Tanggung Jawab Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi

#### Pasal 6

Pendidikan Tinggi diselenggarakan dengan prinsip:

- a. pencarian kebenaran ilmiah oleh Sivitas Akademika;
- b. demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai agama, nilai budaya, kemajemukan, persatuan, dan kesatuan bangsa;
- c. pengembangan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 8 -

- c. pengembangan budaya akademik dan pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Sivitas Akademika;
- d. pembudayaan dan pemberdayaan bangsa yang berlangsung sepanjang hayat;
- e. keteladanan, kemauan, dan pengembangan kreativitas Mahasiswa dalam pembelajaran;
- f. pembelajaran yang berpusat pada Mahasiswa dengan memperhatikan lingkungan secara selaras dan seimbang;
- g. kebebasan dalam memilih Program Studi berdasarkan minat, bakat, dan kemampuan Mahasiswa;
- h. satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna;
- i. keberpihakan pada kelompok Masyarakat kurang mampu secara ekonomi; dan
- j. pemberdayaan semua komponen Masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan Pendidikan Tinggi.

#### Pasal 7

- (1) Menteri bertanggung jawab atas penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
- (2) Tanggung jawab Menteri atas penyelenggaraan Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi serta pembinaan dan koordinasi.
- (3) Tugas dan wewenang Menteri atas penyelenggaraan Pendidikan Tinggi meliputi:
  - a. kebijakan umum dalam pengembangan dan koordinasi Pendidikan Tinggi sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional untuk mewujudkan tujuan Pendidikan Tinggi;

b. penetapan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 9 -

- b. penetapan kebijakan umum nasional dan penyusunan rencana pengembangan jangka panjang, menengah, dan tahunan Pendidikan Tinggi yang berkelanjutan;
  - c. peningkatan penjaminan mutu, relevansi, keterjangkauan, pemerataan yang berkeadilan, dan akses Pendidikan Tinggi secara berkelanjutan;
  - d. pemantapan dan peningkatan kapasitas pengelolaan akademik dan pengelolaan sumber daya Perguruan Tinggi;
  - e. pemberian dan pencabutan izin yang berkaitan dengan penyelenggaraan Perguruan Tinggi kecuali pendidikan tinggi keagamaan;
  - f. kebijakan umum dalam penghimpunan dan pendayagunaan seluruh potensi masyarakat untuk mengembangkan Pendidikan Tinggi;
  - g. pembentukan dewan, majelis, komisi, dan/atau konsorsium yang melibatkan Masyarakat untuk merumuskan kebijakan pengembangan Pendidikan Tinggi; dan
  - h. pelaksanaan tugas lain untuk menjamin pengembangan dan pencapaian tujuan Pendidikan Tinggi.
- (4) Dalam hal penyelenggaraan pendidikan tinggi keagamaan, tanggung jawab, tugas, dan wewenang dilaksanakan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tanggung jawab Menteri atas penyelenggaraan Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), tugas dan wewenang Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Kedua . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

## Bagian Kedua

### Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

#### Paragraf 1

Kebebasan Akademik, Kebebasan Mimbar Akademik, dan  
Otonomi Keilmuan

#### Pasal 8

- (1) Dalam penyelenggaraan Pendidikan dan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi berlaku kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan.
- (2) Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Sivitas Akademika melalui pembelajaran dan/atau penelitian ilmiah dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.
- (3) Pelaksanaan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan di Perguruan Tinggi merupakan tanggung jawab pribadi Sivitas Akademika, yang wajib dilindungi dan difasilitasi oleh pimpinan Perguruan Tinggi.

#### Pasal 9

- (1) Kebebasan akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) merupakan kebebasan Sivitas Akademika dalam Pendidikan Tinggi untuk mendalami dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi secara bertanggung jawab melalui pelaksanaan Tridharma.

(2) Kebebasan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

- (2) Kebebasan mimbar akademik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) merupakan wewenang profesor dan/atau Dosen yang memiliki otoritas dan wibawa ilmiah untuk menyatakan secara terbuka dan bertanggung jawab mengenai sesuatu yang berkenaan dengan rumpun ilmu dan cabang ilmunya.
- (3) Otonomi keilmuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) merupakan otonomi Sivitas Akademika pada suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi dalam menemukan, mengembangkan, mengungkapkan, dan/atau mempertahankan kebenaran ilmiah menurut kaidah, metode keilmuan, dan budaya akademik.

#### Paragraf 2

#### Rumpun Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

#### Pasal 10

- (1) Rumpun Ilmu Pengetahuan dan Teknologi merupakan kumpulan sejumlah pohon, cabang, dan ranting Ilmu Pengetahuan yang disusun secara sistematis.
- (2) Rumpun Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
  - a. rumpun ilmu agama;
  - b. rumpun ilmu humaniora;
  - c. rumpun ilmu sosial;
  - d. rumpun ilmu alam;
  - e. rumpun ilmu formal; dan
  - f. rumpun ilmu terapan.
- (3) Rumpun Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditransformasikan, dikembangkan, dan/atau disebarluaskan oleh Sivitas Akademika melalui Tridharma.

Paragraf 3 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 12 -

Paragraf 3  
Sivitas Akademika

Pasal 11

- (1) Sivitas Akademika merupakan komunitas yang memiliki tradisi ilmiah dengan mengembangkan budaya akademik.
- (2) Budaya akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan seluruh sistem nilai, gagasan, norma, tindakan, dan karya yang bersumber dari Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sesuai dengan asas Pendidikan Tinggi.
- (3) Pengembangan budaya akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan interaksi sosial tanpa membedakan suku, agama, ras, antargolongan, jenis kelamin, kedudukan sosial, tingkat kemampuan ekonomi, dan aliran politik.
- (4) Interaksi sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan dalam pembelajaran, pencarian kebenaran ilmiah, penguasaan dan/atau pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta pengembangan Perguruan Tinggi sebagai lembaga ilmiah.
- (5) Sivitas Akademika berkewajiban memelihara dan mengembangkan budaya akademik dengan memperlakukan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagai proses dan produk serta sebagai amal dan paradigma moral.

Pasal 12

- (1) Dosen sebagai anggota Sivitas Akademika memiliki tugas mentransformasikan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi yang dikuasainya kepada Mahasiswa dengan mewujudkan suasana belajar dan pembelajaran sehingga Mahasiswa aktif mengembangkan potensinya.

(2) Dosen . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

- (2) Dosen sebagai ilmuwan memiliki tugas mengembangkan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah serta menyebarkannya.
- (3) Dosen secara perseorangan atau berkelompok wajib menulis buku ajar atau buku teks, yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi dan/atau publikasi ilmiah sebagai salah satu sumber belajar dan untuk pengembangan budaya akademik serta pembudayaan kegiatan baca tulis bagi Sivitas Akademika.

#### Pasal 13

- (1) Mahasiswa sebagai anggota Sivitas Akademika diposisikan sebagai insan dewasa yang memiliki kesadaran sendiri dalam mengembangkan potensi diri di Perguruan Tinggi untuk menjadi intelektual, ilmuwan, praktisi, dan/atau profesional.
- (2) Mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara aktif mengembangkan potensinya dengan melakukan pembelajaran, pencarian kebenaran ilmiah, dan/atau penguasaan, pengembangan, dan pengamalan suatu cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi untuk menjadi ilmuwan, intelektual, praktisi, dan/atau profesional yang berbudaya.
- (3) Mahasiswa memiliki kebebasan akademik dengan mengutamakan penalaran dan akhlak mulia serta bertanggung jawab sesuai dengan budaya akademik.
- (4) Mahasiswa berhak mendapatkan layanan Pendidikan sesuai dengan bakat, minat, potensi, dan kemampuannya.
- (5) Mahasiswa dapat menyelesaikan program Pendidikan sesuai dengan kecepatan belajar masing-masing dan tidak melebihi ketentuan batas waktu yang ditetapkan oleh Perguruan Tinggi.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

- (6) Mahasiswa berkewajiban menjaga etika dan menaati norma Pendidikan Tinggi untuk menjamin terlaksananya Tridharma dan pengembangan budaya akademik.

#### Pasal 14

- (1) Mahasiswa mengembangkan bakat, minat, dan kemampuan dirinya melalui kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagai bagian dari proses Pendidikan.
- (2) Kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilaksanakan melalui organisasi kemahasiswaan.
- (3) Ketentuan lain mengenai kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam statuta Perguruan Tinggi.

#### Bagian Ketiga

#### Jenis Pendidikan Tinggi

#### Paragraf 1

#### Pendidikan Akademik

#### Pasal 15

- (1) Pendidikan akademik merupakan Pendidikan Tinggi program sarjana dan/atau program pascasarjana yang diarahkan pada penguasaan dan pengembangan cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
- (2) Pembinaan, koordinasi, dan pengawasan pendidikan akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berada dalam tanggung jawab Kementerian.

Paragraf 2 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 15 -

## Paragraf 2

### Pendidikan Vokasi

#### Pasal 16

- (1) Pendidikan vokasi merupakan Pendidikan Tinggi program diploma yang menyiapkan Mahasiswa untuk pekerjaan dengan keahlian terapan tertentu sampai program sarjana terapan.
- (2) Pendidikan vokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikembangkan oleh Pemerintah sampai program magister terapan atau program doktor terapan.
- (3) Pembinaan, koordinasi, dan pengawasan pendidikan vokasi berada dalam tanggung jawab Kementerian.

## Paragraf 3

### Pendidikan Profesi

#### Pasal 17

- (1) Pendidikan profesi merupakan Pendidikan Tinggi setelah program sarjana yang menyiapkan Mahasiswa dalam pekerjaan yang memerlukan persyaratan keahlian khusus.
- (2) Pendidikan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi dan bekerja sama dengan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesi.

Bagian Keempat . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 16 -

Bagian Keempat  
Program Pendidikan Tinggi

Paragraf 1

Program Sarjana, Program Magister, dan Program Doktor

Pasal 18

- (1) Program sarjana merupakan pendidikan akademik yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat sehingga mampu mengamalkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penalaran ilmiah.
- (2) Program sarjana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyiapkan Mahasiswa menjadi intelektual dan/atau ilmuwan yang berbudaya, mampu memasuki dan/atau menciptakan lapangan kerja, serta mampu mengembangkan diri menjadi profesional.
- (3) Program sarjana wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik minimum lulusan program magister atau sederajat.
- (4) Lulusan program sarjana berhak menggunakan gelar sarjana.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai program sarjana diatur dalam Peraturan Menteri.

Pasal 19

- (1) Program magister merupakan pendidikan akademik yang diperuntukkan bagi lulusan program sarjana atau sederajat sehingga mampu mengamalkan dan mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah.

(2) Program . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 17 -

- (2) Program magister sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengembangkan Mahasiswa menjadi intelektual, ilmuwan yang berbudaya, mampu memasuki dan/atau menciptakan lapangan kerja serta mengembangkan diri menjadi profesional.
- (3) Program magister wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik lulusan program doktor atau yang sederajat.
- (4) Lulusan program magister berhak menggunakan gelar magister.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai program magister diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Pasal 20

- (1) Program doktor merupakan pendidikan akademik yang diperuntukkan bagi lulusan program magister atau sederajat sehingga mampu menemukan, menciptakan, dan/atau memberikan kontribusi kepada pengembangan, serta pengamalan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah.
- (2) Program doktor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengembangkan dan memantapkan Mahasiswa untuk menjadi lebih bijaksana dengan meningkatkan kemampuan dan kemandirian sebagai filosof dan/atau intelektual, ilmuwan yang berbudaya dan menghasilkan dan/atau mengembangkan teori melalui Penelitian yang komprehensif dan akurat untuk memajukan peradaban manusia.
- (3) Program doktor wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik lulusan program doktor atau yang sederajat.

(4) Lulusan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 18 -

- (4) Lulusan program doktor berhak menggunakan gelar doktor.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai program doktor diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Paragraf 2

Program Diploma, Magister Terapan, dan Doktor Terapan

#### Pasal 21

- (1) Program diploma merupakan pendidikan vokasi yang diperuntukkan bagi lulusan pendidikan menengah atau sederajat untuk mengembangkan keterampilan dan penalaran dalam penerapan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi.
- (2) Program diploma sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyiapkan Mahasiswa menjadi praktisi yang terampil untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan bidang keahliannya.
- (3) Program diploma sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas program:
  - a. diploma satu;
  - b. diploma dua;
  - c. diploma tiga; dan
  - d. diploma empat atau sarjana terapan.
- (4) Program diploma sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik minimum lulusan program magister atau sederajat.
- (5) Pada program diploma satu sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dan program diploma dua sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf b dapat menggunakan instruktur yang berkualifikasi akademik minimum lulusan diploma tiga atau sederajat yang memiliki pengalaman.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 19 -

- (6) Lulusan program diploma berhak menggunakan gelar ahli atau sarjana terapan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai program diploma diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Pasal 22

- (1) Program magister terapan merupakan kelanjutan pendidikan vokasi yang diperuntukkan bagi lulusan program sarjana terapan atau sederajat untuk mampu mengembangkan dan mengamalkan penerapan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah.
- (2) Program magister terapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengembangkan Mahasiswa menjadi ahli yang memiliki kapasitas tinggi dalam penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi pada profesinya.
- (3) Program magister terapan wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik lulusan program doktor atau yang sederajat.
- (4) Lulusan program magister terapan berhak menggunakan gelar magister terapan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai program magister terapan diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Pasal 23

- (1) Program doktor terapan merupakan kelanjutan bagi lulusan program magister terapan atau sederajat untuk mampu menemukan, menciptakan, dan/atau memberikan kontribusi bagi penerapan, pengembangan, serta pengamalan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penalaran dan penelitian ilmiah.

(2) Program . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 20 -

- (2) Program doktor terapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengembangkan dan memantapkan Mahasiswa untuk menjadi lebih bijaksana dengan meningkatkan kemampuan dan kemandirian sebagai ahli dan menghasilkan serta mengembangkan penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi melalui penelitian yang komprehensif dan akurat dalam memajukan peradaban dan kesejahteraan manusia.
- (3) Program doktor terapan wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik lulusan program doktor atau yang sederajat.
- (4) Lulusan program doktor terapan berhak menggunakan gelar doktor terapan.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai program doktor terapan diatur dalam Peraturan Menteri.

### Paragraf 3

#### Program Profesi dan Program Spesialis

### Pasal 24

- (1) Program profesi merupakan pendidikan keahlian khusus yang diperuntukkan bagi lulusan program sarjana atau sederajat untuk mengembangkan bakat dan kemampuan memperoleh kecakapan yang diperlukan dalam dunia kerja.
- (2) Program profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi yang bekerja sama dengan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesi.
- (3) Program profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyiapkan profesional.

(4) Program . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 21 -

- (4) Program profesi wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik minimum lulusan program profesi dan/atau lulusan program magister atau yang sederajat dengan pengalaman kerja paling singkat 2 (dua) tahun.
- (5) Lulusan program profesi berhak menggunakan gelar profesi.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai program profesi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 25

- (1) Program spesialis merupakan pendidikan keahlian lanjutan yang dapat bertingkat dan diperuntukkan bagi lulusan program profesi yang telah berpengalaman sebagai profesional untuk mengembangkan bakat dan kemampuannya menjadi spesialis.
- (2) Program spesialis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi bekerja sama dengan Kementerian, Kementerian lain, LPNK dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesi.
- (3) Program spesialis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meningkatkan kemampuan spesialisasi dalam cabang ilmu tertentu.
- (4) Program spesialis wajib memiliki Dosen yang berkualifikasi akademik minimum lulusan program spesialis dan/atau lulusan program doktor atau yang sederajat dengan pengalaman kerja paling singkat 2 (dua) tahun.
- (5) Lulusan program spesialis berhak menggunakan gelar spesialis.

(6) Ketentuan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 22 -

- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai program spesialis diatur dalam Peraturan Pemerintah.

#### Paragraf 4

Gelar Akademik, Gelar Vokasi, dan Gelar Profesi

#### Pasal 26

- (1) Gelar akademik diberikan oleh Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik.
- (2) Gelar akademik terdiri atas:
- a. sarjana;
  - b. magister; dan
  - c. doktor.
- (3) Gelar vokasi diberikan oleh Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi.
- (4) Gelar vokasi terdiri atas:
- a. ahli pratama;
  - b. ahli muda;
  - c. ahli madya;
  - d. sarjana terapan;
  - e. magister terapan; dan
  - f. doktor terapan.
- (5) Gelar profesi diberikan oleh Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan profesi.
- (6) Gelar profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (5) ditetapkan oleh Perguruan Tinggi bersama dengan Kementerian, Kementerian lain, LPNK dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab terhadap mutu layanan profesi.
- (7) Gelar profesi terdiri atas:
- a. profesi; dan
  - b. spesialis.

(8) Ketentuan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 23 -

- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai gelar akademik, gelar vokasi, atau gelar profesi diatur dalam Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 27

- (1) Selain gelar doktor sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (2) huruf c, Perguruan Tinggi yang memiliki program doktor berhak memberikan gelar doktor kehormatan kepada perseorangan yang layak memperoleh penghargaan berkenaan dengan jasa-jasa yang luar biasa dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dan/atau berjasa dalam bidang kemanusiaan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai gelar doktor kehormatan diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Pasal 28

- (1) Gelar akademik, gelar vokasi, atau gelar profesi hanya digunakan oleh lulusan dari Perguruan Tinggi yang dinyatakan berhak memberikan gelar akademik, gelar vokasi, atau gelar profesi.
- (2) Gelar akademik, gelar vokasi, atau gelar profesi hanya dibenarkan dalam bentuk dan inisial atau singkatan yang diterima dari Perguruan Tinggi.
- (3) Gelar akademik dan gelar vokasi dinyatakan tidak sah dan dicabut oleh Menteri apabila dikeluarkan oleh:
- Perguruan Tinggi dan/atau Program Studi yang tidak terakreditasi; dan/atau
  - perseorangan, organisasi, atau penyelenggara Pendidikan Tinggi yang tanpa hak mengeluarkan gelar akademik dan gelar vokasi.
- (4) Gelar profesi dinyatakan tidak sah dan dicabut oleh Menteri apabila dikeluarkan oleh:

a. Perguruan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 24 -

- a. Perguruan Tinggi dan/atau Program Studi yang tidak terakreditasi; dan/atau
  - b. perseorangan, organisasi, atau lembaga lain yang tanpa hak mengeluarkan gelar profesi.
- (5) Gelar akademik, gelar vokasi, atau gelar profesi dinyatakan tidak sah dan dicabut oleh Perguruan Tinggi apabila karya ilmiah yang digunakan untuk memperoleh gelar akademik, gelar vokasi, atau gelar profesi terbukti merupakan hasil jiplakan atau plagiat.
- (6) Perseorangan, organisasi, atau penyelenggara Pendidikan Tinggi yang tanpa hak dilarang memberikan gelar akademik, gelar vokasi, atau gelar profesi.
- (7) Perseorangan yang tanpa hak dilarang menggunakan gelar akademik, gelar vokasi, dan/atau gelar profesi.

#### Bagian Kelima

#### Kerangka Kualifikasi Nasional

#### Pasal 29

- (1) Kerangka Kualifikasi Nasional merupakan penjenjangan capaian pembelajaran yang menyetarakan luaran bidang pendidikan formal, nonformal, informal, atau pengalaman kerja dalam rangka pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan diberbagai sektor.
- (2) Kerangka Kualifikasi Nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi acuan pokok dalam penetapan kompetensi lulusan pendidikan akademik, pendidikan vokasi, dan pendidikan profesi.
- (3) Penetapan kompetensi lulusan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Menteri.

Bagian Keenam . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 25 -

Bagian Keenam  
Pendidikan Tinggi Keagamaan

Pasal 30

- (1) Pemerintah atau Masyarakat dapat menyelenggarakan pendidikan tinggi keagamaan.
- (2) Pendidikan tinggi keagamaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, akademi dan dapat berbentuk *ma'had aly*, pasraman, seminari, dan bentuk lain yang sejenis.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendidikan tinggi keagamaan diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Bagian Ketujuh  
Pendidikan Jarak Jauh

Pasal 31

- (1) Pendidikan jarak jauh merupakan proses belajar mengajar yang dilakukan secara jarak jauh melalui penggunaan berbagai media komunikasi.
- (2) Pendidikan jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan:
  - a. memberikan layanan Pendidikan Tinggi kepada kelompok Masyarakat yang tidak dapat mengikuti Pendidikan secara tatap muka atau reguler; dan
  - b. memperluas akses serta mempermudah layanan Pendidikan Tinggi dalam Pendidikan dan pembelajaran.
- (3) Pendidikan jarak jauh diselenggarakan dalam berbagai bentuk, modus, dan cakupan yang didukung oleh sarana dan layanan belajar serta sistem penilaian yang menjamin mutu lulusan sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 26 -

- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan pendidikan jarak jauh sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Bagian Kedelapan

#### Pendidikan Khusus dan Pendidikan Layanan Khusus

##### Pasal 32

- (1) Program Studi dapat dilaksanakan melalui pendidikan khusus bagi Mahasiswa yang memiliki tingkat kesulitan dalam mengikuti proses pembelajaran dan/atau Mahasiswa yang memiliki potensi kecerdasan dan bakat istimewa.
- (2) Selain pendidikan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Program Studi juga dapat dilaksanakan melalui pendidikan layanan khusus dan/atau pembelajaran layanan khusus.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai Program Studi yang melaksanakan pendidikan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan pendidikan layanan khusus dan/atau pembelajaran layanan khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Bagian Kesembilan

#### Proses Pendidikan dan Pembelajaran

##### Paragraf 1

##### Program Studi

##### Pasal 33

- (1) Program pendidikan dilaksanakan melalui Program Studi.

(2) Program . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 27 -

- (2) Program Studi memiliki kurikulum dan metode pembelajaran sesuai dengan program Pendidikan.
- (3) Program Studi diselenggarakan atas izin Menteri setelah memenuhi persyaratan minimum akreditasi.
- (4) Program Studi dikelola oleh suatu satuan unit pengelola yang ditetapkan oleh Perguruan Tinggi.
- (5) Program Studi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapatkan akreditasi pada saat memperoleh izin penyelenggaraan.
- (6) Program Studi wajib diakreditasi ulang pada saat jangka waktu akreditasinya berakhir.
- (7) Program Studi yang tidak diakreditasi ulang sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dapat dicabut izinnya oleh Menteri.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai metode pembelajaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pemberian izin Program Studi sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dan pencabutan izin Program Studi sebagaimana dimaksud pada ayat (7) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Pasal 34

- (1) Program Studi diselenggarakan di kampus utama Perguruan Tinggi dan/atau dapat diselenggarakan di luar kampus utama dalam suatu provinsi atau di provinsi lain melalui kerja sama dengan Perguruan Tinggi setempat.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyelenggaraan Program Studi di kampus utama Perguruan Tinggi dan/atau di luar kampus utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.

Paragraf 2 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 28 -

Paragraf 2

Kurikulum

Pasal 35

- (1) Kurikulum pendidikan tinggi merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan ajar serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi.
- (2) Kurikulum Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikembangkan oleh setiap Perguruan Tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi untuk setiap Program Studi yang mencakup pengembangan kecerdasan intelektual, akhlak mulia, dan keterampilan.
- (3) Kurikulum Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memuat mata kuliah:
  - a. agama;
  - b. Pancasila;
  - c. kewarganegaraan; dan
  - d. bahasa Indonesia.
- (4) Kurikulum Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan kurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler.
- (5) Mata kuliah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan untuk program sarjana dan program diploma.

Pasal 36

Kurikulum pendidikan profesi dirumuskan bersama Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi.

Paragraf 3 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 29 -

### Paragraf 3

#### Bahasa Pengantar

#### Pasal 37

- (1) Bahasa Indonesia sebagai bahasa resmi negara wajib menjadi bahasa pengantar di Perguruan Tinggi.
- (2) Bahasa daerah dapat digunakan sebagai bahasa pengantar dalam program studi bahasa dan sastra daerah.
- (3) Bahasa asing dapat digunakan sebagai bahasa pengantar di Perguruan Tinggi.

### Paragraf 4

#### Perpindahan dan Penyetaraan

#### Pasal 38

- (1) Perpindahan Mahasiswa dapat dilakukan antar:
  - a. Program Studi pada program Pendidikan yang sama;
  - b. jenis Pendidikan Tinggi; dan/atau
  - c. Perguruan Tinggi.
- (2) Ketentuan mengenai perpindahan Mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Pasal 39

- (1) Lulusan pendidikan vokasi atau lulusan pendidikan profesi dapat melanjutkan pendidikannya pada pendidikan akademik melalui penyetaraan.
- (2) Lulusan pendidikan akademik dapat melanjutkan pendidikannya pada pendidikan vokasi atau pendidikan profesi melalui penyetaraan.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 30 -

- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyetaraan lulusan pendidikan vokasi atau lulusan pendidikan profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan penyetaraan lulusan pendidikan akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Pasal 40

- (1) Lulusan Perguruan Tinggi negara lain dapat mengikuti Pendidikan Tinggi di Indonesia setelah melalui penyetaraan.
- (2) Ketentuan mengenai penyetaraan lulusan Perguruan Tinggi negara lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Paragraf 5

Sumber Belajar, Sarana, dan Prasarana

#### Pasal 41

- (1) Sumber belajar pada lingkungan pendidikan tinggi wajib disediakan, difasilitasi, atau dimiliki oleh Perguruan Tinggi sesuai dengan Program Studi yang dikembangkan.
- (2) Sumber belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat digunakan secara bersama oleh beberapa Perguruan Tinggi.
- (3) Perguruan Tinggi menyediakan sarana dan prasarana untuk memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan bakat, minat, potensi, dan kecerdasan Mahasiswa.

Paragraf 6 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 31 -

Paragraf 6

Ijazah

Pasal 42

- (1) Ijazah diberikan kepada lulusan pendidikan akademik dan pendidikan vokasi sebagai pengakuan terhadap prestasi belajar dan/atau penyelesaian suatu program studi terakreditasi yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi.
- (2) Ijazah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Perguruan Tinggi yang memuat Program Studi dan gelar yang berhak dipakai oleh lulusan Pendidikan Tinggi.
- (3) Lulusan Pendidikan Tinggi yang menggunakan karya ilmiah untuk memperoleh ijazah dan gelar, yang terbukti merupakan hasil jiplakan atau plagiat, ijazahnya dinyatakan tidak sah dan gelarnya dicabut oleh Perguruan Tinggi.
- (4) Perseorangan, organisasi, atau penyelenggara Pendidikan Tinggi yang tanpa hak dilarang memberikan ijazah.

Paragraf 7

Sertifikat Profesi dan Sertifikat Kompetensi

Pasal 43

- (1) Sertifikat profesi merupakan pengakuan untuk melakukan praktik profesi yang diperoleh lulusan pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh Perguruan Tinggi bekerja sama dengan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesi, dan/atau badan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(2) Sertifikat . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 32 -

- (2) Sertifikat profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Perguruan Tinggi bersama dengan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab terhadap mutu layanan profesi, dan/atau badan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perseorangan, organisasi, atau penyelenggara Pendidikan Tinggi yang tanpa hak dilarang memberikan sertifikat profesi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikat profesi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 44

- (1) Sertifikat kompetensi merupakan pengakuan kompetensi atas prestasi lulusan yang sesuai dengan keahlian dalam cabang ilmunya dan/atau memiliki prestasi di luar program studinya.
- (2) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diterbitkan oleh Perguruan Tinggi bekerja sama dengan organisasi profesi, lembaga pelatihan, atau lembaga sertifikasi yang terakreditasi kepada lulusan yang lulus uji kompetensi.
- (3) Sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat digunakan sebagai syarat untuk memperoleh pekerjaan tertentu.
- (4) Perseorangan, organisasi, atau penyelenggara Pendidikan Tinggi yang tanpa hak dilarang memberikan sertifikat kompetensi.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai sertifikat kompetensi diatur dalam Peraturan Menteri.

Bagian Kesepuluh. . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 33 -

Bagian Kesepuluh  
Penelitian

Pasal 45

- (1) Penelitian di Perguruan Tinggi diarahkan untuk mengembangkan Ilmu pengetahuan dan Teknologi, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa.
- (2) Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Sivitas Akademika sesuai dengan otonomi keilmuan dan budaya akademik.
- (3) Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berdasarkan jalur kompetensi dan kompetisi.

Pasal 46

- (1) Hasil Penelitian bermanfaat untuk:
  - a. pengayaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta pembelajaran;
  - b. peningkatan mutu Perguruan Tinggi dan kemajuan peradaban bangsa;
  - c. peningkatan kemandirian, kemajuan, dan daya saing bangsa;
  - d. pemenuhan kebutuhan strategis pembangunan nasional; dan
  - e. perubahan Masyarakat Indonesia menjadi Masyarakat berbasis pengetahuan.
- (2) Hasil Penelitian wajib disebarluaskan dengan cara diseminarkan, dipublikasikan, dan/atau dipatenkan oleh Perguruan Tinggi, kecuali hasil Penelitian yang bersifat rahasia, mengganggu, dan/atau membahayakan kepentingan umum.

(3) Hasil . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 34 -

- (3) Hasil Penelitian Sivitas Akademika yang diterbitkan dalam jurnal internasional, memperoleh paten yang dimanfaatkan oleh industri, teknologi tepat guna, dan/atau buku yang digunakan sebagai sumber belajar dapat diberi anugerah yang bermakna oleh Pemerintah.

### Bagian Kesebelas Pengabdian Kepada Masyarakat

#### Pasal 47

- (1) Pengabdian kepada Masyarakat merupakan kegiatan Sivitas Akademika dalam mengamalkan dan membudayakan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.
- (2) Pengabdian kepada Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam berbagai bentuk kegiatan sesuai dengan budaya akademik, keahlian, dan/atau otonomi keilmuan Sivitas Akademika serta kondisi sosial budaya masyarakat.
- (3) Hasil Pengabdian kepada Masyarakat digunakan sebagai proses pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, pengayaan sumber belajar, dan/atau untuk pembelajaran dan pematangan Sivitas Akademika.
- (4) Pemerintah memberikan penghargaan atas hasil Pengabdian kepada Masyarakat yang diterbitkan dalam jurnal internasional, memperoleh paten yang dimanfaatkan oleh dunia usaha dan dunia industri, dan/atau teknologi tepat guna.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 35 -

Bagian Keduabelas  
Kerja sama Penelitian dan Pengabdian Kepada  
Masyarakat

Pasal 48

- (1) Perguruan Tinggi berperan aktif menggalang kerja sama antar Perguruan Tinggi dan antara Perguruan Tinggi dengan dunia usaha, dunia industri, dan Masyarakat dalam bidang Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat.
- (2) Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Masyarakat mendayagunakan Perguruan Tinggi sebagai pusat Penelitian atau pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi.
- (3) Perguruan Tinggi dapat mendayagunakan fasilitas Penelitian di Kementerian lain dan/atau LPNK.
- (4) Pemerintah memfasilitasi kerja sama dan kemitraan antar Perguruan Tinggi dan antara Perguruan Tinggi dengan dunia usaha dan dunia industri dalam bidang Penelitian.

Bagian Ketigabelas  
Pelaksanaan Tridharma

Pasal 49

- (1) Ruang lingkup, kedalaman, dan kombinasi pelaksanaan Tridharma dilakukan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan setiap jenis dan program Pendidikan Tinggi.
- (2) Ketentuan mengenai ruang lingkup, kedalaman, dan kombinasi pelaksanaan Tridharma sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.

Bagian Keempatbelas . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 36 -

Bagian Keempatbelas  
Kerja Sama Internasional Pendidikan Tinggi

Pasal 50

- (1) Kerja sama internasional Pendidikan Tinggi merupakan proses interaksi dalam pengintegrasian dimensi internasional ke dalam kegiatan akademik untuk berperan dalam pergaulan internasional tanpa kehilangan nilai-nilai keindonesiaan.
- (2) Kerja sama internasional harus didasarkan pada prinsip kesetaraan dan saling menghormati dengan mempromosikan Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan nilai kemanusiaan yang memberi manfaat bagi kehidupan manusia.
- (3) Kerja sama internasional mencakup bidang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat.
- (4) Kerja sama internasional dalam pengembangan Pendidikan Tinggi dapat dilakukan, antara lain, melalui:
  - a. hubungan antara lembaga Pendidikan Tinggi di Indonesia dan lembaga Pendidikan Tinggi negara lain dalam kegiatan penyelenggaraan Pendidikan yang bermutu;
  - b. pengembangan pusat kajian Indonesia dan budaya lokal pada Perguruan Tinggi di dalam dan di luar negeri; dan
  - c. pembentukan komunitas ilmiah yang mandiri.
- (5) Kebijakan nasional mengenai kerja sama internasional Pendidikan Tinggi ditetapkan dalam Peraturan Menteri.

BAB III . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 37 -

### BAB III PENJAMINAN MUTU

#### Bagian Kesatu Sistem Penjaminan Mutu

##### Pasal 51

- (1) Pendidikan Tinggi yang bermutu merupakan Pendidikan Tinggi yang menghasilkan lulusan yang mampu secara aktif mengembangkan potensinya dan menghasilkan Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi yang berguna bagi Masyarakat, bangsa, dan negara.
- (2) Pemerintah menyelenggarakan sistem penjaminan mutu Pendidikan Tinggi untuk mendapatkan Pendidikan bermutu.

##### Pasal 52

- (1) Penjaminan mutu Pendidikan Tinggi merupakan kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu Pendidikan Tinggi secara berencana dan berkelanjutan.
- (2) Penjaminan mutu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui penetapan, pelaksanaan, evaluasi, pengendalian, dan peningkatan standar Pendidikan Tinggi.
- (3) Menteri menetapkan sistem penjaminan mutu Pendidikan Tinggi dan Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- (4) Sistem penjaminan mutu Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) didasarkan pada Pangkalan Data Pendidikan Tinggi.

Pasal 53 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 38 -

#### Pasal 53

Sistem penjaminan mutu Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (2) terdiri atas:

- a. sistem penjaminan mutu internal yang dikembangkan oleh Perguruan Tinggi; dan
- b. sistem penjaminan mutu eksternal yang dilakukan melalui akreditasi.

#### Bagian Kedua

#### Standar Pendidikan Tinggi

#### Pasal 54

- (1) Standar Pendidikan Tinggi terdiri atas:
  - a. Standar Nasional Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh Menteri atas usul suatu badan yang bertugas menyusun dan mengembangkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi; dan
  - b. Standar Pendidikan Tinggi yang ditetapkan oleh setiap Perguruan Tinggi dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- (2) Standar Nasional Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan satuan standar yang meliputi standar nasional pendidikan, ditambah dengan standar penelitian, dan standar pengabdian kepada masyarakat.
- (3) Standar Nasional Pendidikan Tinggi dikembangkan dengan memperhatikan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan untuk mencapai tujuan Pendidikan Tinggi.
- (4) Standar Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas sejumlah standar dalam bidang akademik dan nonakademik yang melampaui Standar Nasional Pendidikan Tinggi.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 39 -

- (5) Dalam mengembangkan Standar Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b Perguruan Tinggi memiliki keleluasaan mengatur pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- (6) Menteri melakukan evaluasi pelaksanaan Standar Pendidikan Tinggi secara berkala.
- (7) Menteri mengumumkan hasil evaluasi dan penilaian Standar Pendidikan Tinggi kepada Masyarakat.
- (8) Ketentuan mengenai evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Menteri.

### Bagian Ketiga

#### Akreditasi

#### Pasal 55

- (1) Akreditasi merupakan kegiatan penilaian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- (2) Akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk menentukan kelayakan Program Studi dan Perguruan Tinggi atas dasar kriteria yang mengacu pada Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- (3) Pemerintah membentuk Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi untuk mengembangkan sistem akreditasi.
- (4) Akreditasi Perguruan Tinggi dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.
- (5) Akreditasi Program Studi sebagai bentuk akuntabilitas publik dilakukan oleh lembaga akreditasi mandiri.
- (6) Lembaga akreditasi mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (5) merupakan lembaga mandiri bentukan Pemerintah atau lembaga mandiri bentukan Masyarakat yang diakui oleh Pemerintah atas rekomendasi Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 40 -

- (7) Lembaga akreditasi mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (6) dibentuk berdasarkan rumpun ilmu dan/atau cabang ilmu serta dapat berdasarkan kewilayahan.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai akreditasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dan lembaga akreditasi mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Bagian Keempat

#### Pangkalan Data Pendidikan Tinggi

#### Pasal 56

- (1) Pangkalan Data Pendidikan Tinggi merupakan kumpulan data penyelenggaraan Pendidikan Tinggi seluruh Perguruan Tinggi yang terintegrasi secara nasional.
- (2) Pangkalan Data Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berfungsi sebagai sumber informasi bagi:
  - a. lembaga akreditasi, untuk melakukan akreditasi Program Studi dan Perguruan Tinggi;
  - b. Pemerintah, untuk melakukan pengaturan, perencanaan, pengawasan, pemantauan, dan evaluasi serta pembinaan dan koordinasi Program Studi dan Perguruan Tinggi; dan
  - c. Masyarakat, untuk mengetahui kinerja Program Studi dan Perguruan Tinggi.
- (3) Pangkalan Data Pendidikan Tinggi dikembangkan dan dikelola oleh Kementerian atau dikelola oleh lembaga yang ditunjuk oleh Kementerian.

(4) Penyelenggara . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 41 -

- (4) Penyelenggara Perguruan Tinggi wajib menyampaikan data dan informasi penyelenggaraan Perguruan Tinggi serta memastikan kebenaran dan ketepatannya.

#### Bagian Kelima

#### Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi

##### Pasal 57

- (1) Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi merupakan satuan kerja Pemerintah di wilayah yang berfungsi membantu peningkatan mutu penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
- (2) Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Menteri.
- (3) Menteri menetapkan tugas dan fungsi lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan kebutuhan.
- (4) Menteri secara berkala mengevaluasi kinerja lembaga sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

#### BAB IV

#### PERGURUAN TINGGI

#### Bagian Kesatu

#### Fungsi dan Peran Perguruan Tinggi

##### Pasal 58

- (1) Perguruan Tinggi melaksanakan fungsi dan peran sebagai:
  - a. wadah pembelajaran Mahasiswa dan Masyarakat;
  - b. wadah pendidikan calon pemimpin bangsa;

c. pusat . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 42 -

- c. pusat pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
  - d. pusat kajian kebajikan dan kekuatan moral untuk mencari dan menemukan kebenaran; dan
  - e. pusat pengembangan peradaban bangsa.
- (2) Fungsi dan peran Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui kegiatan Tridharma yang ditetapkan dalam statuta Perguruan Tinggi.

#### Bagian Kedua

#### Bentuk Perguruan Tinggi

#### Pasal 59

- (1) Bentuk Perguruan Tinggi terdiri atas:
- a. universitas;
  - b. institut;
  - c. sekolah tinggi;
  - d. politeknik;
  - e. akademi; dan
  - f. akademi komunitas.
- (2) Universitas merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi dan jika memenuhi syarat, universitas dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.
- (3) Institut merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam sejumlah rumpun Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi tertentu dan jika memenuhi syarat, institut dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.

(4) Sekolah . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 43 -

- (4) Sekolah Tinggi merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan akademik dan dapat menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu rumpun Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi tertentu dan jika memenuhi syarat, sekolah tinggi dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.
- (5) Politeknik merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam berbagai rumpun Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi dan jika memenuhi syarat, politeknik dapat menyelenggarakan pendidikan profesi.
- (6) Akademi merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi dalam satu atau beberapa cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi tertentu.
- (7) Akademi Komunitas merupakan Perguruan Tinggi yang menyelenggarakan pendidikan vokasi setingkat diploma satu dan/atau diploma dua dalam satu atau beberapa cabang Ilmu Pengetahuan dan/atau Teknologi tertentu yang berbasis keunggulan lokal atau untuk memenuhi kebutuhan khusus.

### Bagian Ketiga

#### Pendirian Perguruan Tinggi

##### Pasal 60

- (1) PTN didirikan oleh Pemerintah.
- (2) PTS didirikan oleh Masyarakat dengan membentuk badan penyelenggara berbadan hukum yang berprinsip nirlaba dan wajib memperoleh izin Menteri.
- (3) Badan penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berbentuk yayasan, perkumpulan, dan bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Perguruan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 44 -

- (4) Perguruan Tinggi yang didirikan harus memenuhi standar minimum akreditasi.
- (5) Perguruan Tinggi wajib memiliki Statuta.
- (6) Perubahan atau pencabutan izin PTS dilakukan oleh menteri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai pendirian PTN dan PTS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (5) serta perubahan atau pencabutan izin PTS sebagaimana dimaksud pada ayat (6) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

#### Bagian Keempat

#### Organisasi Penyelenggara Perguruan Tinggi

#### Pasal 61

- (1) Organisasi penyelenggara merupakan unit kerja Perguruan Tinggi yang secara bersama melaksanakan kegiatan Tridharma dan fungsi manajemen sumber daya.
- (2) Organisasi penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas unsur:
  - a. penyusun kebijakan;
  - b. pelaksana akademik;
  - c. pengawas dan penjaminan mutu;
  - d. penunjang akademik atau sumber belajar; dan
  - e. pelaksana administrasi atau tata usaha.
- (3) Organisasi penyelenggara Perguruan Tinggi diatur dalam Statuta Perguruan Tinggi.

Bagian Kelima . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 45 -

Bagian Kelima  
Pengelolaan Perguruan Tinggi

Pasal 62

- (1) Perguruan Tinggi memiliki otonomi untuk mengelola sendiri lembaganya sebagai pusat penyelenggaraan Tridharma.
- (2) Otonomi pengelolaan Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan dasar dan tujuan serta kemampuan Perguruan Tinggi.
- (3) Dasar dan tujuan serta kemampuan Perguruan Tinggi untuk melaksanakan otonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dievaluasi secara mandiri oleh Perguruan Tinggi.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai evaluasi dasar dan tujuan serta kemampuan Perguruan Tinggi untuk melaksanakan otonomi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur dalam Peraturan Menteri.

Pasal 63

Otonomi pengelolaan Perguruan Tinggi dilaksanakan berdasarkan prinsip:

- a. akuntabilitas;
- b. transparansi;
- c. nirlaba;
- d. penjaminan mutu; dan
- e. efektivitas dan efisiensi.

Pasal 64

- (1) Otonomi pengelolaan Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 meliputi bidang akademik dan bidang nonakademik.

(2) Otonomi . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 46 -

- (2) Otonomi pengelolaan di bidang akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan Tridharma.
- (3) Otonomi pengelolaan di bidang nonakademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penetapan norma dan kebijakan operasional serta pelaksanaan:
  - a. organisasi;
  - b. keuangan;
  - c. kemahasiswaan;
  - d. ketenagaan; dan
  - f. sarana prasarana.

#### Pasal 65

- (1) Penyelenggaraan otonomi Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 dapat diberikan secara selektif berdasarkan evaluasi kinerja oleh Menteri kepada PTN dengan menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum atau dengan membentuk PTN badan hukum untuk menghasilkan Pendidikan Tinggi bermutu.
- (2) PTN yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki tata kelola dan kewenangan pengelolaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) PTN badan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki:
  - a. kekayaan awal berupa kekayaan negara yang dipisahkan kecuali tanah;
  - b. tata kelola dan pengambilan keputusan secara mandiri;

c. unit . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 47 -

- c. unit yang melaksanakan fungsi akuntabilitas dan transparansi;
  - d. hak mengelola dana secara mandiri, transparan, dan akuntabel;
  - e. wewenang mengangkat dan memberhentikan sendiri Dosen dan tenaga kependidikan;
  - f. wewenang mendirikan badan usaha dan mengembangkan dana abadi; dan
  - g. wewenang untuk membuka, menyelenggarakan, dan menutup Program Studi.
- (4) Pemerintah memberikan penugasan kepada PTN badan hukum untuk menyelenggarakan fungsi Pendidikan Tinggi yang terjangkau oleh Masyarakat.
- (5) Ketentuan mengenai penyelenggaraan otonomi PTN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 66

- (1) Statuta PTN ditetapkan dengan Peraturan Menteri.
- (2) Statuta PTN badan hukum ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.
- (3) Statuta PTS ditetapkan dengan surat keputusan badan penyelenggara.

#### Pasal 67

Penyelenggaraan otonomi perguruan tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 pada PTS diatur oleh badan penyelenggara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 68

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 64 dan Pasal 65 diatur dalam Peraturan Pemerintah.

Bagian Keenam . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 48 -

Bagian Keenam

Ketenagaan

Paragraf 1

Pengangkatan dan Penempatan

Pasal 69

- (1) Ketenagaan perguruan tinggi terdiri atas:
  - a. Dosen; dan
  - b. tenaga kependidikan.
- (2) Dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diangkat dan ditempatkan di Perguruan Tinggi oleh Pemerintah atau badan penyelenggara.
- (3) Setiap orang yang memiliki keahlian dan/atau prestasi luar biasa dapat diangkat menjadi Dosen sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 70

- (1) Pengangkatan dan penempatan Dosen dan tenaga kependidikan oleh Pemerintah dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pengangkatan dan penempatan Dosen dan tenaga kependidikan oleh badan penyelenggara dilakukan berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Badan penyelenggara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib memberikan gaji pokok serta tunjangan kepada Dosen dan tenaga kependidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

(4) Menteri . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 49 -

- (4) Menteri dapat menugasi Dosen yang diangkat oleh Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di PTN untuk peningkatan mutu Pendidikan Tinggi.
- (5) Pemerintah memberikan insentif kepada Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (4).
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan pemberian insentif kepada Dosen sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Pemerintah.

#### Pasal 71

- (1) Pemimpin PTN dapat mengangkat Dosen tetap sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan Tinggi atas persetujuan Pemerintah.
- (2) PTN memberikan gaji pokok dan tunjangan kepada Dosen tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemerintah memberikan tunjangan jabatan akademik, tunjangan profesi, dan/atau tunjangan kehormatan kepada Dosen tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengangkatan Dosen tetap pada PTN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Paragraf 2

#### Jenjang Jabatan Akademik

#### Pasal 72

- (1) Jenjang jabatan akademik Dosen tetap terdiri atas asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan profesor.

(2) Jenjang . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 50 -

- (2) Jenjang jabatan akademik Dosen tidak tetap diatur dan ditetapkan oleh penyelenggara Perguruan Tinggi.
- (3) Dosen yang telah memiliki pengalaman kerja 10 (sepuluh) tahun sebagai Dosen tetap dan memiliki publikasi ilmiah serta berpendidikan doktor atau yang sederajat, dan telah memenuhi persyaratan dapat diusulkan ke jenjang jabatan akademik profesor.
- (4) Batas usia pensiun Dosen yang menduduki jabatan akademik profesor ditetapkan 70 (tujuh puluh) tahun dan Pemerintah memberikan tunjangan profesi serta tunjangan kehormatan.
- (5) Menteri dapat mengangkat seseorang dengan kompetensi luar biasa pada jenjang jabatan akademik profesor atas usul Perguruan Tinggi.
- (6) Ketentuan mengenai jenjang jabatan akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberian tunjangan profesi serta tunjangan kehormatan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dan pengangkatan seseorang dengan kompetensi luar biasa sebagaimana dimaksud pada ayat (5) diatur dalam Peraturan Menteri.

Bagian Ketujuh  
Kemahasiswaan

Paragraf 1  
Penerimaan Mahasiswa Baru

Pasal 73

- (1) Penerimaan Mahasiswa baru PTN untuk setiap Program Studi dapat dilakukan melalui pola penerimaan Mahasiswa secara nasional dan bentuk lain.

(2) Pemerintah . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 51 -

- (2) Pemerintah menanggung biaya calon Mahasiswa yang akan mengikuti pola penerimaan Mahasiswa baru secara nasional.
- (3) Calon Mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) yang telah memenuhi persyaratan akademik wajib diterima oleh Perguruan Tinggi.
- (4) Perguruan Tinggi menjaga keseimbangan antara jumlah maksimum Mahasiswa dalam setiap Program Studi dan kapasitas sarana dan prasarana, Dosen dan tenaga kependidikan, serta layanan dan sumber daya pendidikan lainnya.
- (5) Penerimaan Mahasiswa baru Perguruan Tinggi merupakan seleksi akademis dan dilarang dikaitkan dengan tujuan komersial.
- (6) Penerimaan Mahasiswa baru PTS untuk setiap Program Studi diatur oleh PTS masing-masing atau dapat mengikuti pola penerimaan Mahasiswa baru PTN secara nasional.
- (7) Ketentuan lebih lanjut mengenai penerimaan Mahasiswa baru PTN secara nasional diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Pasal 74

- (1) PTN wajib mencari dan menjaring calon Mahasiswa yang memiliki potensi akademik tinggi, tetapi kurang mampu secara ekonomi dan calon Mahasiswa dari daerah terdepan, terluar, dan tertinggal untuk diterima paling sedikit 20% (dua puluh persen) dari seluruh Mahasiswa baru yang diterima dan tersebar pada semua Program Studi.
- (2) Program Studi yang menerima calon Mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat memperoleh bantuan biaya Pendidikan dari Pemerintah, Pemerintah Daerah, Perguruan Tinggi, dan/atau Masyarakat.

Pasal 75 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 52 -

#### Pasal 75

- (1) Warga negara asing dapat diterima menjadi Mahasiswa pada Perguruan Tinggi.
- (2) Penerimaan Mahasiswa warga negara asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a. kualifikasi akademik;
  - b. Program Studi;
  - c. jumlah Mahasiswa; dan
  - d. lokasi Perguruan Tinggi.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai persyaratan penerimaan Mahasiswa warga negara asing sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

#### Paragraf 2

#### Pemenuhan Hak Mahasiswa

#### Pasal 76

- (1) Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau Perguruan Tinggi berkewajiban memenuhi hak Mahasiswa yang kurang mampu secara ekonomi untuk dapat menyelesaikan studinya sesuai dengan peraturan akademik.
- (2) Pemenuhan hak Mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara memberikan:
  - a. beasiswa kepada Mahasiswa berprestasi;
  - b. bantuan atau membebaskan biaya Pendidikan; dan/atau
  - c. pinjaman dana tanpa bunga yang wajib dilunasi setelah lulus dan/atau memperoleh pekerjaan.

(3) Perguruan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 53 -

- (3) Perguruan Tinggi atau penyelenggara Perguruan Tinggi menerima pembayaran yang ikut ditanggung oleh Mahasiswa untuk membiayai studinya sesuai dengan kemampuan Mahasiswa, orang tua Mahasiswa, atau pihak yang membiayainya.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai pemenuhan hak Mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sampai dengan ayat (3) diatur dalam Peraturan Menteri.

### Paragraf 3

#### Organisasi Kemahasiswaan

#### Pasal 77

- (1) Mahasiswa dapat membentuk organisasi kemahasiswaan.
- (2) Organisasi kemahasiswaan paling sedikit memiliki fungsi untuk:
  - a. mewadahi kegiatan Mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi Mahasiswa;
  - b. mengembangkan kreativitas, kepekaan, daya kritis, keberanian, dan kepemimpinan, serta rasa kebangsaan;
  - c. memenuhi kepentingan dan kesejahteraan Mahasiswa; dan
  - d. mengembangkan tanggung jawab sosial melalui kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat.
- (3) Organisasi kemahasiswaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan organisasi intra Perguruan Tinggi.
- (4) Perguruan Tinggi menyediakan sarana dan prasarana serta dana untuk mendukung kegiatan organisasi kemahasiswaan.

(5) Ketentuan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 54 -

- (5) Ketentuan lain mengenai organisasi kemahasiswaan diatur dalam statuta perguruan tinggi.

Bagian Kedelapan  
Akuntabilitas Perguruan Tinggi

Pasal 78

- (1) Akuntabilitas Perguruan Tinggi merupakan bentuk pertanggungjawaban Perguruan Tinggi kepada Masyarakat yang terdiri atas:
- a. akuntabilitas akademik; dan
  - b. akuntabilitas nonakademik.
- (2) Akuntabilitas Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib diwujudkan dengan pemenuhan Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- (3) Akuntabilitas Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui sistem pelaporan tahunan.
- (4) Laporan tahunan akuntabilitas Perguruan Tinggi dipublikasikan kepada Masyarakat.
- (5) Sistem pelaporan tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kesembilan  
Pengembangan Perguruan Tinggi

Paragraf 1

Umum

Pasal 79

- (1) Pemerintah memfasilitasi kerja sama antar Perguruan Tinggi dan antara Perguruan Tinggi dengan dunia usaha, industri, alumni, Pemerintah Daerah, dan/atau pihak lain.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 55 -

- (2) Pemerintah mengembangkan sistem pengelolaan informasi Pendidikan Tinggi.
- (3) Pemerintah mengembangkan sistem pembinaan berjenjang melalui kerja sama antar Perguruan Tinggi.
- (4) Pemerintah mengembangkan sumber pembelajaran terbuka yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh Sivitas Akademika.
- (5) Pemerintah mengembangkan jejaring antar Perguruan Tinggi dengan memanfaatkan teknologi informasi.

#### Paragraf 2

#### Pola Pengembangan Perguruan Tinggi

#### Pasal 80

- (1) Pemerintah mengembangkan secara bertahap pusat unggulan pada Perguruan Tinggi.
- (2) Pemerintah mengembangkan paling sedikit 1 (satu) PTN berbentuk universitas, institut, dan/atau politeknik di setiap provinsi.
- (3) PTN sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan berbasis Tridharma sesuai dengan potensi unggulan daerah untuk mendukung kebutuhan pembangunan nasional.

#### Pasal 81

- (1) Pemerintah bersama Pemerintah Daerah mengembangkan secara bertahap paling sedikit 1 (satu) akademi komunitas dalam bidang yang sesuai dengan potensi unggulan daerah di kabupaten/kota dan/atau di daerah perbatasan.

(2) Akademi . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 56 -

- (2) Akademi komunitas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berbasis kebutuhan daerah untuk mempercepat kemajuan dan kesejahteraan masyarakat.

#### Pasal 82

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan Perguruan Tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 sampai dengan Pasal 81 diatur dalam Peraturan Menteri.

### BAB V

#### PENDANAAN DAN PEMBIAYAAN

##### Bagian Kesatu

##### Tanggung Jawab dan Sumber Pendanaan Pendidikan Tinggi

#### Pasal 83

- (1) Pemerintah menyediakan dana Pendidikan Tinggi yang dialokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- (2) Pemerintah Daerah dapat memberikan dukungan dana Pendidikan Tinggi yang dialokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

#### Pasal 84

- (1) Masyarakat dapat berperan serta dalam pendanaan Pendidikan Tinggi.
- (2) Pendanaan Pendidikan Tinggi yang diperoleh dari Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perguruan Tinggi dalam bentuk:

a. hibah . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 57 -

- a. hibah;
- b. wakaf;
- c. zakat;
- d. persembahan kasih;
- e. kolekte;
- f. dana punia;
- g. sumbangan individu dan/atau perusahaan;
- h. dana abadi Pendidikan Tinggi; dan/atau
- i. bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 85

- (1) Perguruan Tinggi dapat berperan serta dalam pendanaan Pendidikan Tinggi melalui kerja sama pelaksanaan Tridharma.
- (2) Pendanaan Pendidikan Tinggi dapat juga bersumber dari biaya Pendidikan yang ditanggung oleh Mahasiswa sesuai dengan kemampuan Mahasiswa, orang tua Mahasiswa, atau pihak lain yang membiayainya.

#### Pasal 86

- (1) Pemerintah memfasilitasi dunia usaha dan dunia industri dengan aktif memberikan bantuan dana kepada Perguruan Tinggi.
- (2) Pemerintah memberikan insentif kepada dunia usaha dan dunia industri atau anggota Masyarakat yang memberikan bantuan atau sumbangan penyelenggaraan Pendidikan Tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 87 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 58 -

#### Pasal 87

Pemerintah dan Pemerintah Daerah dapat memberikan hak pengelolaan kekayaan negara kepada Perguruan Tinggi untuk kepentingan pengembangan Pendidikan Tinggi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Bagian Kedua

#### Pembiayaan dan Pengalokasian

#### Pasal 88

- (1) Pemerintah menetapkan standar satuan biaya operasional Pendidikan Tinggi secara periodik dengan mempertimbangkan:
  - a. capaian Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
  - b. jenis Program Studi; dan
  - c. indeks kemahalan wilayah.
- (2) Standar satuan biaya operasional Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi dasar untuk mengalokasikan anggaran dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara untuk PTN.
- (3) Standar satuan biaya operasional sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar oleh PTN untuk menetapkan biaya yang ditanggung oleh Mahasiswa.
- (4) Biaya yang ditanggung oleh Mahasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus disesuaikan dengan kemampuan ekonomi Mahasiswa, orang tua Mahasiswa, atau pihak lain yang membiayainya.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai standar satuan biaya operasional Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Menteri.

Pasal 89 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 59 -

#### Pasal 89

- (1) Dana Pendidikan Tinggi yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 dialokasikan untuk:
  - a. PTN, sebagai biaya operasional, Dosen dan tenaga kependidikan, serta investasi dan pengembangan;
  - b. PTS, sebagai bantuan tunjangan profesi dosen, tunjangan kehormatan profesor, serta investasi dan pengembangan; dan
  - c. Mahasiswa, sebagai dukungan biaya untuk mengikuti Pendidikan Tinggi.
- (2) Dana Pendidikan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a untuk PTN badan hukum diberikan dalam bentuk subsidi dan/atau bentuk lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan mengenai bentuk dan mekanisme pendanaan pada PTN badan hukum diatur dengan Peraturan Pemerintah.
- (4) Dana Pendidikan Tinggi yang bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan bantuan dana yang disediakan oleh Pemerintah daerah untuk penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di daerah masing-masing sesuai dengan kemampuan daerah.
- (5) Pemerintah mengalokasikan dana bantuan operasional PTN dari anggaran fungsi Pendidikan.
- (6) Pemerintah mengalokasikan paling sedikit 30% (tiga puluh persen) dari dana sebagaimana dimaksud pada ayat (5) untuk dana Penelitian di PTN dan PTS.
- (7) Dana Penelitian sebagaimana dimaksud pada ayat (5) dikelola oleh Kementerian.

BAB VI . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 60 -

BAB VI  
PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN TINGGI OLEH  
LEMBAGA NEGARA LAIN

Pasal 90

- (1) Perguruan Tinggi lembaga negara lain dapat menyelenggarakan Pendidikan Tinggi di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perguruan Tinggi lembaga negara lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terakreditasi dan/atau diakui di negaranya.
- (3) Pemerintah menetapkan daerah, jenis, dan Program Studi yang dapat diselenggarakan Perguruan Tinggi lembaga negara lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (4) Perguruan Tinggi lembaga negara lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib:
  - a. memperoleh izin Pemerintah;
  - b. berprinsip nirlaba;
  - c. bekerja sama dengan Perguruan Tinggi Indonesia atas izin Pemerintah; dan
  - d. mengutamakan Dosen dan tenaga kependidikan warga negara Indonesia.
- (5) Perguruan Tinggi lembaga negara lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mendukung kepentingan nasional.
- (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai Perguruan Tinggi lembaga negara lain sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sampai dengan ayat (5) diatur dalam Peraturan Menteri.

BAB VII . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 61 -

## BAB VII PERAN SERTA MASYARAKAT

### Pasal 91

- (1) Masyarakat berperan serta dalam pengembangan Pendidikan Tinggi.
- (2) Peran serta Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan cara:
  - a. menentukan kompetensi lulusan melalui organisasi profesi, dunia usaha, dan dunia industri;
  - b. memberikan beasiswa dan/atau bantuan Pendidikan kepada Mahasiswa;
  - c. mengawasi dan menjaga mutu Pendidikan Tinggi melalui organisasi profesi atau lembaga swadaya masyarakat;
  - d. menyelenggarakan PTS bermutu;
  - e. mengembangkan karakter, minat, dan bakat Mahasiswa;
  - f. menyediakan tempat magang dan praktik kepada Mahasiswa;
  - g. memberikan berbagai bantuan melalui tanggung jawab sosial perusahaan;
  - h. mendukung kegiatan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat;
  - i. berbagi sumberdaya untuk pelaksanaan Tridharma; dan/atau
  - j. peran serta lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 62 -

## BAB VIII SANKSI ADMINISTRATIF

### Pasal 92

- (1) Perguruan Tinggi yang melanggar ketentuan Pasal 8 ayat (3), Pasal 18 ayat (3), Pasal 19 ayat (3), Pasal 20 ayat (3), Pasal 21 ayat (4), Pasal 22 ayat (3), Pasal 23 ayat (3), Pasal 24 ayat (4), Pasal 25 ayat (4), Pasal 28 ayat (3), ayat (4), ayat (5), ayat (6), atau ayat (7), Pasal 33 ayat (6), Pasal 35 ayat (3), Pasal 37 ayat (1), Pasal 41 ayat (1), Pasal 46 ayat (2), Pasal 60 ayat (5), Pasal 73 ayat (3) atau ayat (5), Pasal 74 ayat (1), Pasal 76 ayat (1), Pasal 78 ayat (2), atau Pasal 90 ayat (5) dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
  - a. peringatan tertulis;
  - b. penghentian sementara bantuan biaya Pendidikan dari Pemerintah;
  - c. penghentian sementara kegiatan penyelenggaraan Pendidikan;
  - d. penghentian pembinaan; dan/atau
  - e. pencabutan izin.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Menteri.

## BAB IX KETENTUAN PIDANA

### Pasal 93

Perseorangan, organisasi, atau penyelenggara Pendidikan Tinggi yang melanggar Pasal 28 ayat (6) atau ayat (7), Pasal 42 ayat (4), Pasal 43 ayat (3), Pasal 44 ayat (4), Pasal 60 ayat (2), dan Pasal 90 ayat (4) dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

BAB X . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 63 -

BAB X  
KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 94

Penyelenggaraan Perguruan Tinggi oleh Kementerian lain dan LPNK diatur dengan Peraturan Pemerintah.

BAB XI  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 95

Sebelum terbentuknya lembaga akreditasi mandiri, akreditasi program studi dilakukan oleh Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi.

Pasal 96

Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi harus sudah dibentuk paling lambat 2 (dua) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Pasal 97

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku:

- a. izin pendirian Perguruan Tinggi dan izin penyelenggaraan Program Studi yang sudah diterbitkan dinyatakan tetap berlaku.
- b. pengelolaan Perguruan Tinggi harus menyesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang ini paling lambat 2 (dua) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.
- c. pengelolaan Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara dan Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara yang telah berubah menjadi Perguruan Tinggi yang diselenggarakan Pemerintah dengan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum ditetapkan sebagai PTN badan hukum dan harus menyesuaikan dengan ketentuan Undang-Undang ini paling lambat 2 (dua) tahun.

d. pengelolaan . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 64 -

- d. pengelolaan keuangan Perguruan Tinggi Badan Hukum Milik Negara sebagaimana dimaksud dalam huruf c mengikuti Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum sampai dengan diterbitkannya peraturan pelaksanaan Undang-Undang ini.

## BAB XII

### KETENTUAN PENUTUP

#### Pasal 98

- (1) Peraturan pelaksanaan dari Undang-Undang ini harus ditetapkan paling lambat 2 (dua) tahun terhitung sejak Undang-Undang ini diundangkan.
- (2) Peraturan Pemerintah tentang bentuk dan mekanisme pendanaan PTN badan hukum ditetapkan paling lambat 1 (satu) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

#### Pasal 99

Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku, semua peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301) yang berkaitan dengan Pendidikan Tinggi dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

#### Pasal 100

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 65 -

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

Disahkan di Jakarta

Pada tanggal 10 Agustus 2012

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

DR. H. SUSILO BAMBANG YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta

Pada tanggal 10 Agustus 2012

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

AMIR SYAMSUDIN

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2012 NOMOR 158

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEMENTERIAN SEKRETARIAT NEGARA RI  
Asisten Deputi Perundang-undangan  
Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat,

Wisnu Setiawan

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

PENJELASAN  
ATAS  
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 12 TAHUN 2012  
TENTANG  
PENDIDIKAN TINGGI

I. UMUM

Negara Kesatuan Republik Indonesia memiliki tujuan sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu *“...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial...”*.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut Pasal 31 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan agar Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan bangsa yang diatur dalam undang-undang. Selain itu pada Pasal 31 ayat (5) mengamanahkan agar Pemerintah memajukan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Melalui . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

Melalui Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, negara telah memberikan kerangka yang jelas kepada Pemerintah dalam penyelenggaraan pendidikan nasional yang sesuai dengan amanat Pasal 31 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Meskipun demikian masih memerlukan pengaturan agar Pendidikan Tinggi dapat lebih berfungsi dalam mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menerapkan nilai Humaniora untuk pemberdayaan dan pembudayaan bangsa.

Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi sebagai bagian yang tak terpisahkan dari penyelenggaraan pendidikan nasional, tidak dapat dilepaskan dari amanat Pasal 31 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Di samping itu, dalam rangka menghadapi perkembangan dunia yang makin mengutamakan basis Ilmu Pengetahuan, Pendidikan Tinggi diharapkan mampu menjalankan peran strategis dalam memajukan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.

Pada tataran praktis bangsa Indonesia juga tidak terlepas dari persaingan antarbangsa di satu pihak dan kemitraan dengan bangsa lain di pihak lain. Oleh karena itu, untuk meningkatkan daya saing bangsa dan daya mitra bangsa Indonesia dalam era globalisasi, diperlukan Pendidikan Tinggi yang mampu mewujudkan dharma pendidikan, yaitu menghasilkan intelektual, ilmuwan dan/atau profesional yang berbudaya, kreatif, toleran, demokratis, dan berkarakter tangguh, serta berani membela kebenaran demi kepentingan bangsa dan umat manusia. Dalam rangka mewujudkan dharma Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, diperlukan Pendidikan Tinggi yang mampu menghasilkan karya Penelitian dalam cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang dapat diabdikan bagi kemaslahatan bangsa, negara, dan umat manusia.

Perguruan . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

Perguruan Tinggi sebagai lembaga yang menyelenggarakan Pendidikan Tinggi Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, harus memiliki otonomi dalam mengelola sendiri lembaganya. Hal itu diperlukan agar dalam pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Perguruan Tinggi berlaku kebebasan akademik dan mimbar akademik, serta otonomi keilmuan. Dengan demikian Perguruan Tinggi dapat mengembangkan budaya akademik bagi Sivitas Akademika yang berfungsi sebagai komunitas ilmiah yang berwibawa dan mampu melakukan interaksi yang mengangkat martabat bangsa Indonesia dalam pergaulan internasional.

Perguruan Tinggi sebagai garda terdepan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, dengan mengembangkan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk memajukan kesejahteraan umum dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

## II. PASAL DEMI PASAL

### Pasal 1

Cukup jelas.

### Pasal 2

Cukup jelas.

### Pasal 3

#### Huruf a

Yang dimaksud dengan "asas kebenaran ilmiah" adalah pencarian, pengamatan, penemuan, penyebarluasan dan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang kebenarannya diverifikasi secara ilmiah.

#### Huruf b

Yang dimaksud dengan "asas penalaran" adalah pencarian, pengamatan, penemuan, penyebarluasan dan pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang mengutamakan kegiatan berpikir.

Huruf c . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas kejujuran” adalah pendidikan tinggi yang mengutamakan moral akademik Dosen dan Mahasiswa untuk senantiasa mengemukakan data dan informasi dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi sebagaimana adanya.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas keadilan” adalah Pendidikan Tinggi menyediakan kesempatan yang sama kepada semua warga negara Indonesia tanpa memandang suku, agama, ras dan antargolongan, serta latar belakang sosial dan ekonomi.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “asas manfaat” adalah Pendidikan Tinggi selalu berorientasi untuk kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia.

Huruf f

Yang dimaksud dengan "asas kebajikan" adalah Pendidikan Tinggi harus mendatangkan kebaikan, keselamatan dan kesejahteraan dalam kehidupan Sivitas Akademika, Masyarakat, bangsa, dan negara.

Huruf g

Yang dimaksud dengan "asas tanggung jawab" adalah Sivitas Akademika melaksanakan Tridharma serta mewujudkan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan/atau otonomi keilmuan, dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa serta peraturan perundang-undangan.

Huruf h

Yang dimaksud dengan "asas kebhinnekaan" adalah Pendidikan Tinggi diselenggarakan dalam berbagai cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi dengan memperhatikan dan menghormati kemajemukan Masyarakat Indonesia dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Huruf i . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

Huruf i

Yang dimaksud dengan “asas keterjangkauan” adalah bahwa Pendidikan Tinggi diselenggarakan dengan biaya Pendidikan yang ditanggung oleh Mahasiswa sesuai dengan kemampuan ekonominya, orang tua atau pihak yang membiayainya untuk menjamin warga negara yang memiliki potensi dan kemampuan akademik memperoleh Pendidikan Tinggi tanpa hambatan ekonomi.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Karya penelitian antara lain berupa invensi dan inovasi dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang mampu meningkatkan taraf hidup untuk menjadi bangsa yang maju.

Pasal 6

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Yang dimaksud dengan “sistem terbuka” adalah penyelenggaraan Pendidikan Tinggi memiliki sifat fleksibilitas dalam hal cara penyampaian, pilihan dan waktu penyelesaian program, lintas satuan, jalur dan jenis Pendidikan (*multi entry multi exit system*).

Yang dimaksud dengan “multimakna” adalah Pendidikan yang diselenggarakan dengan berorientasi pada pembudayaan, pemberdayaan, pembentukan watak dan kepribadian, serta berbagai kecakapan hidup.

Huruf i

Cukup jelas.

Huruf j

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “akademik” dalam “kebebasan akademik” dan “kebebasan mimbar akademik” adalah sesuatu yang bersifat ilmiah atau bersifat teori yang dikembangkan dalam Pendidikan Tinggi dan terbebas dari pengaruh politik praktis.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 9 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 7 -

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “Dosen yang memiliki otoritas dan wibawa ilmiah untuk menyatakan secara terbuka dan bertanggung jawab mengenai sesuatu yang berkenaan dengan rumpun ilmu dan cabang ilmunya” adalah Dosen yang telah memiliki kualifikasi doktor atau setara.

Profesor merupakan jabatan akademik tertinggi pada Perguruan Tinggi yang mempunyai wewenang membimbing calon doktor.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 10

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Rumpun ilmu agama merupakan rumpun Ilmu Pengetahuan yang mengkaji keyakinan tentang ketuhanan atau ketauhidan serta teks-teks suci agama antara lain ilmu ushuluddin, ilmu syariah, ilmu adab, ilmu dakwah, ilmu tarbiyah, filsafat dan pemikiran Islam, ekonomi Islam, ilmu pendidikan agama Hindu, ilmu penerangan agama Hindu, filsafat agama Hindu, ilmu pendidikan agama Budha, ilmu penerangan agama Budha, filsafat agama Budha, ilmu pendidikan agama Kristen, ilmu pendidikan agama Katholik, teologi, misiologi, konseling pastoral, dan ilmu pendidikan agama Khong Hu Cu.

Huruf b . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 8 -

Huruf b

Rumpun ilmu Humaniora merupakan rumpun Ilmu Pengetahuan yang mengkaji dan mendalami nilai kemanusiaan dan pemikiran manusia, antara lain filsafat, ilmu sejarah, ilmu bahasa, ilmu sastra, ilmu seni panggung, dan ilmu seni rupa.

Huruf c

Rumpun ilmu sosial merupakan rumpun Ilmu Pengetahuan yang mengkaji dan mendalami hubungan antar manusia dan berbagai fenomena Masyarakat, antara lain sosiologi, psikologi, antropologi, ilmu politik, arkeologi, ilmu wilayah, ilmu budaya, ilmu ekonomi, dan geografi.

Huruf d

Rumpun ilmu alam merupakan rumpun Ilmu Pengetahuan yang mengkaji dan mendalami alam semesta selain manusia, antara lain ilmu angkasa, ilmu kebumihan, biologi, ilmu kimia, dan ilmu fisika.

Huruf e

Rumpun ilmu formal merupakan rumpun Ilmu Pengetahuan yang mengkaji dan mendalami sistem formal teoritis, antara lain ilmu komputer, logika, matematika, statistika, dan sistem.

Huruf f

Rumpun ilmu terapan merupakan rumpun Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang mengkaji dan mendalami aplikasi ilmu bagi kehidupan manusia antara lain pertanian, arsitektur dan perencanaan, bisnis, pendidikan, teknik, kehutanan dan lingkungan, keluarga dan konsumen, kesehatan, olahraga, jurnalistik, media massa dan komunikasi, hukum, perpustakaan dan permuseuman, militer, administrasi publik, pekerja sosial, dan transportasi.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 9 -

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Dalam hal pendidikan akademik rumpun ilmu agama, tanggung jawab penyelenggaraan dilakukan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama berkoordinasi dengan Menteri.

Pasal 16

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “pendidikan vokasi” adalah pendidikan yang menyiapkan Mahasiswa menjadi profesional dengan keterampilan/kemampuan kerja tinggi.

Kurikulum pendidikan vokasi disiapkan bersama dengan Masyarakat profesi dan organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesinya agar memenuhi syarat kompetensi profesinya.

Dengan demikian pendidikan vokasi telah mencakup pendidikan profesinya.

Ayat (2) . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 17

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Kerja sama dengan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi, antara lain penetapan standar kompetensi, penetapan kualifikasi lulusan, penyusunan kurikulum, penggunaan sumber belajar, dan uji kompetensi.

Pasal 18

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “berbudaya” adalah sikap dan perilaku yang senantiasa berdasarkan sistem nilai, norma, dan kaidah Ilmu Pengetahuan, yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20 . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

Pasal 20

Ayat (1)

Mahasiswa program magister yang memiliki kemampuan luar biasa dapat melanjutkan ke program doktor setelah sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun mengikuti program magister tanpa harus lulus program magister terlebih dahulu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 21

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “sederajat” adalah kompetensi dengan mengacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7) . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 12 -

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Ayat (1)

Mahasiswa program magister terapan yang memiliki kemampuan luar biasa dapat melanjutkan ke program doktor terapan setelah paling sedikit (1) satu tahun mengikuti program magister tanpa harus lulus program magister terlebih dahulu.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 24

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Program profesi merupakan tanggung jawab dan kewenangan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesi. Oleh karena itu, Perguruan Tinggi hanya dapat menyelenggarakannya bekerja sama dengan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

Program profesi dapat menggunakan nama lain yang sederajat seperti program profesi dokter, insinyur, apoteker, notaris, psikolog, guru/pendidik, wartawan sesuai ketentuan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesi.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 25

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Program spesialis dapat menggunakan nama lain yang sederajat dan memiliki tingkatan, antara lain program dokter spesialis dan subspesialis, program insinyur profesional pratama, madya, dan utama, sesuai ketentuan Kementerian, Kementerian lain, LPNK, dan/atau organisasi profesi yang bertanggung jawab atas mutu layanan profesi.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6) . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 26

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Gelar profesi antara lain digunakan oleh profesi dokter yang disingkat *dr.*, profesi apoteker disingkat *apt.*, dan profesi akuntan disingkat *Akt.*

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31 . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 15 -

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Izin Program Studi yang berkaitan dengan ilmu agama diberikan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Pencabutan izin Program Studi yang berkaitan dengan ilmu agama dilakukan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35 . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 16 -

Pasal 35

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “mata kuliah agama” adalah pendidikan untuk membentuk Mahasiswa menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa serta berakhlak mulia.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “mata kuliah Pancasila” adalah Pendidikan untuk memberikan pemahaman dan penghayatan kepada Mahasiswa mengenai ideologi bangsa Indonesia.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “mata kuliah kewarganegaraan” adalah pendidikan yang mencakup Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia dan Bhineka Tunggal Ika untuk membentuk Mahasiswa menjadi warga negara yang memiliki rasa kebangsaan dan cinta tanah air.

Huruf d

Cukup jelas.

Ayat (4)

Yang dimaksud dengan “kegiatan kurikuler” adalah serangkaian kegiatan yang terstruktur untuk mencapai tujuan Program Studi.

Yang . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 17 -

Yang dimaksud dengan “kegiatan kokurikuler” adalah kegiatan yang dilakukan oleh Mahasiswa secara terprogram atas bimbingan dosen, sebagai bagian kurikulum dan dapat diberi bobot setara satu atau dua satuan kredit semester.

Yang dimaksud dengan “kegiatan ekstrakurikuler” adalah kegiatan yang dilakukan oleh Mahasiswa sebagai penunjang kurikulum dan dapat diberi bobot setara satu atau dua satuan kredit semester.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Ayat (1)

Sumber belajar dapat berbentuk antara lain, alam semesta, lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif, rumah sakit pendidikan, laboratorium, perpustakaan, museum, studio, bengkel, stadion, dan stasiun penyiaran.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3) . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 18 -

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 42

Cukup jelas.

Pasal 43

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “sertifikat profesi” antara lain sertifikat pendidik yang diterbitkan oleh Perguruan Tinggi yang ditetapkan oleh Pemerintah untuk menyelenggarakan program pengadaan tenaga pendidik sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai guru dan dosen.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 44

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “keahlian dalam cabang ilmunya” adalah kemampuan seseorang yang diakui oleh Masyarakat karena keahlian praktis, seperti potong rambut, desain grafis, montir, dan bentuk keahlian praktis lainnya.

Yang dimaksud dengan “prestasi di luar program studinya” adalah keahlian lain yang tidak berkaitan langsung dengan program studinya, seperti Mahasiswa kedokteran yang meraih juara renang, Mahasiswa teknik mesin yang terampil dalam jurnalistik atau fotografi, dan sebagainya.

Ayat (2) . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 19 -

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas

Pasal 45

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “penelitian dilaksanakan berdasarkan jalur kompetensi” adalah Penelitian yang diberikan kepada Dosen yang memiliki kualifikasi akademik lulusan program doktor tanpa melalui kompetisi.

Yang dimaksud dengan “penelitian berdasarkan jalur kompetisi” adalah Penelitian yang diberikan kepada Dosen dengan cara berkompetisi.

Pasal 46

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan “wajib disebarluaskan” adalah Penelitian yang didanai oleh Pemerintah dan/atau Pemerintah Daerah.

Yang . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 20 -

Yang dimaksud dengan “hasil Penelitian yang bersifat rahasia, mengganggu, dan/atau membahayakan kepentingan umum” adalah Penelitian yang sifat dan hasilnya berkaitan dengan rahasia atau keselamatan negara sehingga tidak dapat atau tidak boleh diketahui, dimiliki, dan dimanfaatkan oleh pihak yang tidak berhak.

Dipublikasikan artinya bahwa hasil Penelitian dimuat dalam jurnal ilmiah yang terakreditasi dan/atau buku yang telah diterbitkan oleh Perguruan Tinggi atau penerbit lainnya dan memiliki *International Standard Book Number* (ISBN).

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 47

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup Jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Cukup jelas.

Pasal 53

Cukup jelas.

Pasal 54 . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 21 -

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “sesuai dengan kebutuhan” adalah kebutuhan yang didasarkan pada karakteristik atau profil Perguruan Tinggi di wilayah tertentu.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Cukup jelas.

Pasal 60

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Pendirian PTS yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan mendapatkan izin menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 22 -

Yang dimaksud dengan “prinsip nirlaba” adalah prinsip kegiatan yang tujuannya tidak untuk mencari laba, sehingga seluruh sisa hasil usaha dari kegiatan harus ditanamkan kembali ke Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kapasitas dan/atau mutu layanan Pendidikan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Huruf a

Yang dimaksud dengan “prinsip akuntabilitas” adalah kemampuan dan komitmen untuk mempertanggungjawabkan semua kegiatan yang dijalankan Perguruan Tinggi kepada semua pemangku kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Akuntabilitas antara lain dapat diukur dari rasio antara Mahasiswa dan Dosen, kecukupan sarana dan prasarana, penyelenggaraan pendidikan yang bermutu, dan kompetensi lulusan.

DISTRIBUSI II

Huruf b . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 23 -

Huruf b

Yang dimaksud dengan “prinsip transparansi” adalah keterbukaan dan kemampuan menyajikan informasi yang relevan secara tepat dan akurat kepada pemangku kepentingan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “prinsip nirlaba” adalah prinsip kegiatan yang tujuannya tidak untuk mencari laba, sehingga seluruh sisa hasil usaha dari kegiatan harus ditanamkan kembali ke Perguruan Tinggi untuk meningkatkan kapasitas dan/atau mutu layanan pendidikan.

Huruf d

Yang dimaksud dengan “prinsip penjaminan mutu” adalah kegiatan sistemik untuk memberikan layanan Pendidikan Tinggi yang memenuhi atau melampaui standar nasional pendidikan tinggi serta peningkatan mutu pelayanan pendidikan secara berkelanjutan.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “efektivitas dan efisiensi” adalah kegiatan sistemik untuk memanfaatkan sumber daya dalam penyelenggaraan Pendidikan Tinggi agar tepat sasaran dan tidak terjadi pemborosan.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3) . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 24 -

Ayat (3)

Huruf a

PTN Badan Hukum dapat memanfaatkan kekayaan berupa tanah dan hasil pemanfaatannya menjadi pendapatan PTN Badan Hukum.

Kekayaan berupa tanah tersebut tidak dapat dipindahtangankan atau dijaminkan kepada pihak lain.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Ayat (4)

PTN badan hukum merupakan PTN yang sepenuhnya milik negara dan tidak dapat dialihkan kepada perseorangan atau swasta. Untuk melaksanakan fungsi Pendidikan Tinggi yang berada dalam lingkup tanggung jawab Kementerian, Pemerintah memberikan kompensasi atau menanggung sebagian biaya yang telah dikeluarkan oleh PTN badan hukum.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 66 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 25 -

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Ayat (1)

Huruf a

Dosen terdiri atas Dosen tetap dan Dosen tidak tetap.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “tenaga kependidikan” adalah anggota Masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan Tinggi antara lain, pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi, serta pranata teknik informasi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan “orang yang memiliki keahlian dan/atau prestasi luar biasa” adalah dimaksudkan untuk memenuhi Dosen pada semua program Pendidikan Tinggi terutama pada program diploma satu dan program diploma dua.

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah undang-undang yang mengatur mengenai guru dan dosen.

Pasal 70 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 26 -

Pasal 70

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja memuat tentang gaji pokok, penghasilan yang melekat pada gaji, penghasilan lain dan jaminan kesejahteraan sosial serta masalah tambahan sesuai dengan undang-undang yang mengatur mengenai guru dan dosen.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 71

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “dosen tetap” adalah Dosen yang tidak diangkat oleh Pemerintah (bukan pegawai negeri sipil/bukan aparatur sipil negara).

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 27 -

Pasal 73

Ayat (1)

Pola penerimaan Mahasiswa secara nasional dan bentuk lain hanya berlaku bagi Mahasiswa program sarjana dan program diploma.

Yang dimaksud dengan “bentuk lain” adalah pola penerimaan Mahasiswa baru yang dilakukan secara mandiri oleh Perguruan Tinggi.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2) . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 28 -

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “beasiswa” adalah dukungan biaya Pendidikan yang diberikan kepada Mahasiswa untuk mengikuti dan/atau menyelesaikan Pendidikan Tinggi berdasarkan pertimbangan utama prestasi dan/atau potensi akademik.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “bantuan biaya pendidikan” adalah dukungan biaya Pendidikan yang diberikan kepada Mahasiswa untuk mengikuti dan/atau menyelesaikan Pendidikan Tinggi berdasarkan pertimbangan utama keterbatasan kemampuan ekonomi.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “pinjaman dana tanpa bunga” adalah pinjaman yang diterima oleh Mahasiswa tanpa bunga untuk mengikuti dan/atau menyelesaikan Pendidikan Tinggi dengan kewajiban membayar kembali setelah lulus dan mendapatkan pendapatan yang cukup.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79 . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 29 -

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Cukup jelas.

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Hak pengelolaan kekayaan negara dapat berbentuk antara lain, hak pengelolaan lahan, laut, pertambangan, perkebunan, hutan, dan museum.

Pasal 88

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “Standar satuan biaya operasional” adalah biaya penyelenggaraan Pendidikan Tinggi di luar investasi dan pengembangan. Biaya investasi antara lain biaya pengadaan sarana dan prasarana serta sumber belajar.

Ayat (2) . . .

DISTRIBUSI II



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 30 -

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 89

Ayat (1)

Huruf a

Anggaran untuk PTN dialokasikan oleh Pemerintah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau oleh Pemerintah daerah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Anggaran untuk PTS dialokasikan oleh Pemerintah dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan/atau oleh Pemerintah daerah dalam Anggaran dan Pendapatan Belanja Daerah dalam bentuk, antara lain hibah, bantuan program kegiatan Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain bantuan pendanaan, PTS dapat memperoleh bantuan tenaga Dosen yang diangkat oleh Pemerintah.

Huruf c . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 31 -

Huruf c

Dukungan biaya untuk mengikuti Pendidikan Tinggi bagi Mahasiswa dapat diberikan dalam bentuk beasiswa, bantuan atau membebaskan biaya Pendidikan, dan/atau pinjaman dana tanpa bunga.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “dana bantuan operasional” adalah dana Kementerian di luar Penerimaan Negara Bukan Pajak yang dialokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara untuk membantu biaya operasional layanan Tridharma.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Cukup jelas.

DISTRIBUSI II

Pasal 94 . . .



PRESIDEN  
REPUBLIK INDONESIA

- 32 -

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5336

DISTRIBUSI II

# RANCANGAN DAN MASUKAN PARA AHLI

*Berlangsung tanggal 10 Maret dan 20 Maret*



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN

NOMOR 00/UN4.1/2025

TENTANG

PEJABAT PELAKSANA TUGAS, PEJABAT PELAKSANA HARIAN,  
DAN PEJABAT YANG MELAKSANAKAN TUGAS, DI LINGKUNGAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin efektivitas dan efisiensi tata kelola organisasi, serta menjaga kontinuitas layanan akademik dan administrasi di lingkungan Universitas Hasanuddin, perlu adanya mekanisme yang jelas dan terstruktur dalam pengisian sementara jabatan yang mengalami kekosongan;
- b. bahwa pengisian jabatan sementara melalui Pejabat Pelaksana Tugas (PLT), Pejabat Pelaksana Harian (PLH), dan Pejabat yang Melaksanakan Tugas (PYMT) merupakan langkah strategis yang harus dilakukan berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, kompetensi, dan profesionalisme, sesuai dengan standar tata kelola perguruan tinggi yang baik *Good University Governance* (GUG) dan sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia;
- c. bahwa ketentuan mengenai Pejabat PLT, Pejabat PLH, dan PYMT harus sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan taat asas, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mempertimbangkan kebijakan reformasi birokrasi dan pengelolaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH);
- d. bahwa dalam praktiknya, pengangkatan dan kewenangan Pejabat PLT, Pejabat PLH, dan PYMT harus dilakukan dengan mempertimbangkan aspek legalitas, batasan kewenangan, serta dampak terhadap aspek organisasi, kepegawaian, keuangan, dan akademik, guna menghindari penyalahgunaan wewenang dan memastikan keberlanjutan layanan Unhas;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d di atas, dipandang perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin tentang Pejabat Pelaksana Tugas, Pejabat Pelaksana Harian, dan Pejabat yang Melaksanakan Tugas di Lingkungan Universitas Hasanuddin.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi dan Penyelenggaraan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2014 tentang Penetapan Universitas Hasanuddin sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 301);
6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2015, tanggal 22 Juli 2015 tentang Statuta Universitas Hasanuddin (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5722);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi R.I. Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi R.I. Nomor 1 Tahun 2024 Tanggal 30 Desember 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi;
9. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 2/UN4.1/2024 Tanggal 10 Januari 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Hasanuddin;
10. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 14/UN4.1/2024 Tanggal 12 Juli 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Fakultas dan Sekolah Universitas Hasanuddin;
11. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Hasanuddin Nomor 5/UN4.0/KEP/2022 Tanggal 21 April 2022 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Hasanuddin Periode Tahun 2018-2022 dan Pengangkatan Rektor Universitas Hasanuddin Periode Tahun 2022-2026;
12. Edaran Kepala Badan Kepegawaian Nomor 2/SE/VII/2019 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dalam Aspek Kepegawaian.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN TENTANG PEJABAT PELAKSANA TUGAS, PEJABAT PELAKSANA HARIAN DAN PEJABAT YANG MELAKSANAKAN TUGAS DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS HASANUDDIN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. Universitas Hasanuddin yang selanjutnya disebut Unhas adalah perguruan tinggi negeri badan hukum (PTNBH).
2. Statuta Unhas adalah peraturan dasar pengelolaan Unhas yang digunakan sebagai landasan penyusunan peraturan dan prosedur operasional di Unhas.
3. Majelis Wali Amanat yang selanjutnya disingkat MWA adalah organ Unhas yang menetapkan, memberikan pertimbangan pelaksanaan kebijakan umum, dan melaksanakan pengawasan di bidang non akademik.
4. Rektor adalah organ Unhas yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan Unhas.
5. Senat Akademik yang selanjutnya disingkat SA adalah organ Unhas yang menetapkan kebijakan, memberikan pertimbangan, dan melakukan pengawasan di bidang akademik.
6. Fakultas adalah himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi.
7. Sekolah adalah unsur pelaksana akademik setingkat Fakultas yang bertugas menyelenggarakan dan/atau mengoordinasikan program pascasarjana multi disiplin.
8. Dekan adalah pimpinan Fakultas atau Sekolah di lingkungan Unhas yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan pada masing-masing Fakultas atau Sekolah.
9. Pejabat Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Pejabat PLT adalah pejabat yang menempati posisi jabatan tertentu dan bersifat sementara karena pejabat definitif berhalangan tetap.
10. Pejabat Pelaksana Harian yang selanjutnya disingkat Pejabat PLH adalah pejabat yang menempati posisi jabatan tertentu dan bersifat sementara karena pejabat definitif berhalangan sementara.
11. Pejabat yang Melaksanakan Tugas yang selanjutnya disingkat PYMT adalah pejabat yang diangkat untuk jabatan tertentu, tetapi tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan di dalam OTK.
12. Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Hasanuddin yang selanjutnya disingkat OTK Pengelola Unhas adalah acuan dan pedoman dalam pengelolaan organisasi di tingkat Universitas.

13. Organisasi dan Tata Kerja Fakultas dan Sekolah Universitas Hasanuddin yang selanjutnya disingkat OTK Fakultas dan Sekolah Unhas adalah acuan dan pedoman dalam pengelolaan organisasi di tingkat Fakultas dan Sekolah.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan ini adalah sebagai pedoman bagi Unhas dalam melakukan penunjukan Pejabat PLT, Pejabat PLH dan pengangkatan PYMT sehingga proses pelayanan pada unit kerja tetap berjalan efektif.
- (2) Peraturan ini bertujuan untuk mengatur mekanisme, persyaratan, kewenangan, serta batasan tugas dan tanggung jawab Pejabat PLT, Pejabat PLH, dan PYMT di lingkungan Universitas Hasanuddin agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik atau *Good University Governance (GUG)*.

## BAB III PEJABAT PLT, PEJABAT PLH DAN PYMT

### Bagian Kesatu Umum

### Pasal 3

- (1) Penunjukan Pejabat PLT dapat dilakukan apabila pejabat definitif berakhir masa jabatannya, sementara belum ada pejabat definitif atau tidak memenuhi target kinerja tidak terpenuhi, atau melanggar pakta integritas atau berhalangan tetap.
- (2) Penunjukan Pejabat PLH dapat dilakukan apabila pejabat definitif berhalangan sementara.
- (3) Pengangkatan PYMT dapat dilakukan apabila tidak tersedia SDM sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam OTK Unhas.

### Bagian Kedua Persyaratan

### Pasal 4

Penunjukan dan Pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus memenuhi persyaratan:

- a. Pejabat PLT menduduki jabatan setingkat lebih tinggi atau setara;
- b. Pejabat PLH menduduki jabatan setara atau setingkat di bawah; dan
- c. PYMT memiliki kompetensi pada jabatan yang akan diduduki;
- d. tidak sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga

#### Mekanisme Penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH

##### Pasal 5

- (1) Penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH harus melalui proses konsultasi dan pertimbangan Pimpinan unit kerja terkait.
- (2) Setiap keputusan penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH disampaikan secara resmi ke seluruh unit kerja.

##### Pasal 6

- (1) Seseorang hanya dapat menduduki satu jabatan sebagai Pejabat PLT atau Pejabat PLH dalam waktu yang bersamaan, kecuali dalam keadaan darurat yang memerlukan kebijakan khusus.
- (2) Jika terjadi keadaan mendesak yang mengharuskan seseorang menjabat lebih dari satu jabatan Pejabat PLT atau Pejabat PLH, maka masa jabatan maksimal adalah dua bulan (di Pasal 10 tiga bulan), dan dalam periode tersebut wajib dilakukan pengisian jabatan definitif.

### Bagian Keempat

#### Mekanisme Pengangkatan PYMT

##### Pasal 7

- (1) Pengangkatan PYMT harus melalui asesmen kompetensi yang dilakukan oleh unit kerja yang membidangi sumber daya manusia.
- (2) Asesmen kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan bahwa calon pejabat memiliki pengalaman, kualifikasi, dan keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (3) Hasil asesmen kompetensi menjadi dasar utama dalam pengangkatan PYMT serta disampaikan kepada Rektor untuk pengambilan keputusan.

### Bagian Kelima

#### Penunjukan dan Pengangkatan

##### Pasal 8

- (1) Penunjukan Pejabat PLT dilakukan melalui proses konsultasi dan pertimbangan Pimpinan unit kerja terkait.
- (2) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH, tidak dilantik dan diambil sumpah jabatannya dan tidak dibebaskan dari jabatan definitifnya.
- (3) Penunjukan sebagai Pejabat PLT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (4) Penunjukan sebagai Pejabat PLH tidak ditetapkan dengan Keputusan Rektor, melainkan dengan Surat Penugasan oleh Pejabat yang berwenang.

- (5) Penunjukan Pejabat PLH sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan ketentuan:
- a. Rektor untuk jabatan:
    1. Wakil Rektor;
    2. Sekretaris Universitas;
    3. Dekan; dan
    4. Ketua Lembaga/Satuan/*Wallacea*.
  - b. Wakil Rektor yang membidangi sumber daya manusia untuk jabatan:
    1. Direktur;
    2. Kepala Biro;
    3. Kepala Subdirektorat; dan
    4. Kepala Seksi.
  - c. Dekan untuk jabatan:
    1. Wakil Dekan;
    2. Ketua Departemen;
    3. Ketua Program Studi;
    4. Kepala Bagian Tata Usaha; dan
    5. Kepala Subbagian.
- (6) Pejabat yang diangkat sebagai PYMT tidak dilantik dan diambil sumpah jabatan.
- (7) Pejabat yang diangkat sebagai PYMT sebagaimana dimaksud pada ayat (6) akan dilantik dan diambil sumpah jabatan apabila telah memenuhi persyaratan yang disebutkan dalam OTK.
- (8) Pengangkatan PYMT sebagaimana dimaksud pada ayat (7) ditetapkan dengan Keputusan Rektor

Bagian Keenam  
Kewenangan Pejabat PLT, Pejabat PLH dan PYMT

Pasal 9

- (1) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis, yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi kepegawaian dan alokasi anggaran.
- (2) Keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah keputusan dan/atau tindakan yang memiliki dampak besar seperti penetapan perubahan rencana strategis dan rencana kerja di unit kerja masing-masing.
- (3) Perubahan status hukum pada aspek organisasi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai di unit kerja masing-masing.
- (4) Pejabat PLT dan Pejabat PLH memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengoordinasikan, mengarahkan, mengambil keputusan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi pada jabatan yang bersangkutan ditugaskan.

- (5) Penunjukan sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH bukan merupakan jabatan definitif, sehingga pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH tidak diberikan tunjangan jabatan struktural atau jabatan tugas tambahan.
- (6) Kewenangan PYMT sama dengan pejabat definitif

Bagian Ketujuh  
Pemberhentian Pejabat PLT, Pejabat PLH dan PYMT

Pasal 10

- (1) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH melaksanakan tugasnya untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan, berdasarkan pertimbangan dan kebutuhan organisasi.
- (2) Pejabat PLT diberhentikan apabila pejabat definitif telah ditetapkan.
- (3) Masa tugas Pejabat PLH mengikuti batas waktu penugasan.
- (4) Pemberhentian PYMT mengikuti masa jabatan yang diatur dalam OTK.
- (5) Dalam hal terdapat kebutuhan organisasi yang mendesak, perpanjangan masa tugas Pejabat PLT dan Pejabat PLH sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor.

BAB IV

PENGAWASAN, EVALUASI, DAN SANKSI

Pasal 11

- (1) Pejabat PLT dan Pejabat PLH wajib menyampaikan laporan kinerja secara berkala kepada Rektor atau pimpinan unit kerja yang berwenang.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup capaian kerja, kendala yang dihadapi, serta rekomendasi untuk peningkatan tata kelola unit kerja.
- (3) Evaluasi kinerja Pejabat PLT dan Pejabat PLH dilakukan setiap tiga bulan oleh unit sumber daya manusia dan Senat Akademik/Senat Fakultas/Senat Sekolah, yang dapat memberikan rekomendasi penggantian jika diperlukan.

Pasal 12

- (1) Pejabat PLT dan Pejabat PLH yang terbukti menyalahgunakan wewenang atau melanggar prinsip *Good University Governance* (GUG) akan diberhentikan dari jabatannya serta dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Penyalahgunaan wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk, namun tidak terbatas pada:
  - a. pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian pegawai yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
  - b. pembuatan kebijakan strategis yang berdampak pada perubahan status hukum kepegawaian, organisasi, dan anggaran.

c. keputusan yang menyebabkan konflik kepentingan atau merugikan institusi.

### Pasal 13

- (1) Setiap unit kerja wajib mengusulkan calon pejabat definitif dalam waktu maksimal tiga bulan sejak jabatan diisi oleh Pejabat PLT atau Pejabat PLH.
- (2) Jika dalam waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dilakukan pengisian jabatan definitif, maka Rektor dapat menunjuk tim seleksi untuk mempercepat proses pemilihan pejabat definitif.
- (3) Apabila dalam waktu enam bulan jabatan masih belum terisi secara definitif, maka pengisian jabatan dapat dilakukan melalui mekanisme rekrutmen terbuka sesuai sistem merit yang berlaku.

## BAB V KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 14

- (1) Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- (2) Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Rektor ini dengan penempatannya dalam Lembaran Universitas Hasanuddin.

Ditetapkan di Makassar  
Pada tanggal 00 Maret 2025  
REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN,

TTD

JAMALUDDIN JOMPA

Keterangan draft : warna biru masukan Prof. Nas

Warna hijau dan kuning masukan Prof. Budimawan



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN

NOMOR 00/UN4.1/2025

TENTANG

PEJABAT PELAKSANA TUGAS, PEJABAT PELAKSANA HARIAN,  
DAN PEJABAT YANG MELAKSANAKAN TUGAS, DI LINGKUNGAN  
UNIVERSITAS HASANUDDIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka menjamin efektivitas dan efisiensi tata kelola organisasi, serta menjaga kontinuitas layanan akademik dan administrasi di lingkungan Universitas Hasanuddin, perlu adanya mekanisme yang jelas dan terstruktur dalam pengisian sementara jabatan yang mengalami kekosongan;
- b. bahwa pengisian jabatan sementara melalui Pejabat Pelaksana Tugas (PLT), Pejabat Pelaksana Harian (PLH), dan Pejabat yang Melaksanakan Tugas (PYMT) merupakan langkah strategis yang harus dilakukan berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, kompetensi, dan profesionalisme, sesuai dengan standar tata kelola perguruan tinggi yang baik *Good University Governance* (GUG) dan sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia;
- c. bahwa ketentuan mengenai Pejabat PLT, Pejabat PLH, dan PYMT harus sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan taat asas, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mempertimbangkan kebijakan reformasi birokrasi dan pengelolaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH);
- d. bahwa dalam praktiknya, pengangkatan dan kewenangan Pejabat PLT, Pejabat PLH, dan PYMT harus dilakukan dengan mempertimbangkan aspek legalitas, batasan kewenangan, serta dampak terhadap aspek organisasi, kepegawaian, keuangan, dan akademik, guna menghindari penyalahgunaan wewenang dan memastikan keberlanjutan layanan Unhas;
- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d di atas, dipandang perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin tentang Pejabat Pelaksana Tugas, Pejabat Pelaksana Harian, dan Pejabat yang Melaksanakan Tugas di Lingkungan Universitas Hasanuddin.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4301);
  2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
  4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pengelolaan Pendidikan Tinggi dan Penyelenggaraan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
  5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2014 tentang Penetapan Universitas Hasanuddin sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 301);
  6. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2015, tanggal 22 Juli 2015 tentang Statuta Universitas Hasanuddin (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5722);
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi R.I. Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
  8. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi R.I. Nomor 1 Tahun 2024 Tanggal 30 Desember 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi;
  9. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 2/UN4.1/2024 Tanggal 10 Januari 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Hasanuddin;
  10. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 14/UN4.1/2024 Tanggal 12 Juli 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Fakultas dan Sekolah Universitas Hasanuddin;
  11. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Hasanuddin Nomor 5/UN4.0/KEP/2022 Tanggal 21 April 2022 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Hasanuddin Periode Tahun 2018-2022 dan Pengangkatan Rektor Universitas Hasanuddin Periode Tahun 2022-2026;
  12. Edaran Kepala Badan Kepegawaian Nomor 2/SE/VII/2019 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dalam Aspek Kepegawaian.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN TENTANG PEJABAT PELAKSANA TUGAS, PEJABAT PELAKSANA HARIAN DAN PEJABAT YANG MELAKSANAKAN TUGAS DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS HASANUDDIN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. Universitas Hasanuddin yang selanjutnya disebut Unhas adalah perguruan tinggi negeri badan hukum (PTNBH).
2. Statuta Unhas adalah peraturan dasar pengelolaan Unhas yang digunakan sebagai landasan penyusunan peraturan dan prosedur operasional di Unhas.
3. Majelis Wali Amanat yang selanjutnya disingkat MWA adalah organ Unhas yang menetapkan, memberikan pertimbangan pelaksanaan kebijakan umum, dan melaksanakan pengawasan di bidang non akademik.
4. Rektor adalah organ Unhas yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan Unhas.
5. Senat Akademik yang selanjutnya disingkat SA adalah organ Unhas yang menetapkan kebijakan, memberikan pertimbangan, dan melakukan pengawasan di bidang akademik.
6. Fakultas adalah himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi.
7. Sekolah adalah unsur pelaksana akademik setingkat Fakultas yang bertugas menyelenggarakan dan/atau mengoordinasikan program pascasarjana multi disiplin.
8. Dekan adalah pimpinan Fakultas atau Sekolah di lingkungan Unhas yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan pada masing-masing Fakultas atau Sekolah.
9. Pejabat Pelaksana Tugas yang selanjutnya disingkat Pejabat PLT adalah pejabat yang menempati posisi jabatan tertentu dan bersifat sementara karena pejabat definitif berhalangan tetap.
10. Pejabat Pelaksana Harian yang selanjutnya disingkat Pejabat PLH adalah pejabat yang menempati posisi jabatan tertentu dan bersifat sementara karena pejabat definitif berhalangan sementara.
11. Pejabat yang Melaksanakan Tugas yang selanjutnya disingkat PYMT adalah pejabat yang diangkat untuk jabatan tertentu, tetapi tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan di dalam OTK.
12. Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Hasanuddin yang selanjutnya disingkat OTK Pengelola Unhas adalah acuan dan pedoman dalam pengelolaan organisasi di tingkat Universitas.

13. Organisasi dan Tata Kerja Fakultas dan Sekolah Universitas Hasanuddin yang selanjutnya disingkat OTK Fakultas dan Sekolah Unhas adalah acuan dan pedoman dalam pengelolaan organisasi di tingkat Fakultas dan Sekolah.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan ini adalah sebagai pedoman bagi Unhas dalam melakukan penunjukan Pejabat PLT, Pejabat PLH dan pengangkatan PYMT sehingga proses pelayanan pada unit kerja tetap berjalan efektif.
- (2) Peraturan ini bertujuan untuk mengatur mekanisme, persyaratan, kewenangan, serta batasan tugas dan tanggung jawab Pejabat PLT, Pejabat PLH, dan PYMT di lingkungan Universitas Hasanuddin agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip tata kelola perguruan tinggi yang baik atau *Good University Governance (GUG)*.

## BAB III PEJABAT PLT, PEJABAT PLH DAN PYMT

### Bagian Kesatu Umum

#### Pasal 3

- (1) Penunjukan Pejabat PLT dapat dilakukan apabila pejabat definitif berakhir masa jabatannya, sementara belum ada pejabat definitif atau tidak memenuhi target kinerja tidak terpenuhi, atau melanggar pakta integritas atau berhalangan tetap.
- (2) Penunjukan Pejabat PLH dapat dilakukan apabila pejabat definitif berhalangan sementara.
- (3) Pengangkatan PYMT dapat dilakukan apabila tidak tersedia SDM sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam OTK Unhas.

### Bagian Kedua Persyaratan

#### Pasal 4

Penunjukan dan Pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus memenuhi persyaratan:

- a. Pejabat PLT menduduki jabatan setingkat lebih tinggi atau setara;
- b. Pejabat PLH menduduki jabatan setara atau setingkat di bawah; dan
- c. PYMT memiliki kompetensi pada jabatan yang akan diduduki;
- d. tidak sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### Bagian Ketiga

#### Mekanisme Penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH

##### Pasal 5

- (1) Pimpinan unit kerja melaporkan kepada atasan tentang kekosongan jabatan di unit kerja terkait.
- (2) Atasan melakukan penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH dengan pertimbangan Pimpinan unit kerja terkait.
- (3) Dalam hal kondisi tertentu, Rektor dapat melakukan penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH.
- (4) Keputusan penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH disampaikan secara resmi ke seluruh unit kerja dan kepada Pejabat yang ditunjuk.

##### Pasal 6

- (1) Seseorang hanya dapat menduduki satu jabatan sebagai Pejabat PLT atau Pejabat PLH dalam waktu yang bersamaan, kecuali dalam keadaan darurat yang memerlukan kebijakan khusus.
- (2) Jika terjadi keadaan mendesak yang mengharuskan seseorang menjabat lebih dari satu jabatan Pejabat PLT atau Pejabat PLH, maka masa jabatan maksimal adalah 3 (tiga) bulan, dan dalam periode tersebut wajib dilakukan pengisian jabatan definitif.

### Bagian Keempat

#### Mekanisme Pengangkatan PYMT

##### Pasal 7

- (1) Pengangkatan PYMT harus melalui asesmen kompetensi yang dilakukan oleh unit kerja yang membidangi sumber daya manusia.
- (2) Asesmen kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan bahwa calon pejabat memiliki pengalaman, kualifikasi, dan keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (3) Hasil asesmen kompetensi menjadi dasar utama dalam pengangkatan PYMT serta disampaikan kepada Rektor untuk pengambilan keputusan.

### Bagian Kelima

#### Penunjukan dan Pengangkatan

##### Pasal 8

- (1) Penunjukan Pejabat PLT dilakukan melalui proses konsultasi dan pertimbangan Pimpinan unit kerja terkait.
- (2) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH, tidak dilantik dan diambil sumpah jabatannya dan tidak dibebaskan dari jabatan definitifnya.

- (3) Penunjukan sebagai Pejabat PLT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (4) Penunjukan sebagai Pejabat PLH tidak ditetapkan dengan Keputusan Rektor, melainkan dengan Surat Penugasan oleh Pejabat yang berwenang.
- (5) Penunjukan Pejabat PLH sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan ketentuan:
  - a. Rektor untuk jabatan:
    1. Wakil Rektor;
    2. Sekretaris Universitas;
    3. Dekan; dan
    4. Ketua Lembaga/Satuan/*Wallacea*.
  - b. Wakil Rektor yang membidangi sumber daya manusia untuk jabatan:
    1. Direktur;
    2. Kepala Biro;
    3. Kepala Subdirektorat; dan
    4. Kepala Seksi.
  - c. Dekan untuk jabatan:
    1. Wakil Dekan;
    2. Ketua Departemen;
    3. Ketua Program Studi;
    4. Kepala Bagian Tata Usaha; dan
    5. Kepala Subbagian.
- (6) Pejabat yang diangkat sebagai PYMT tidak dilantik dan diambil sumpah jabatan.
- (7) Pejabat yang diangkat sebagai PYMT sebagaimana dimaksud pada ayat (6) akan dilantik dan diambil sumpah jabatan apabila telah memenuhi persyaratan yang disebutkan dalam OTK.
- (8) Pengangkatan PYMT sebagaimana dimaksud pada ayat (7) ditetapkan dengan Keputusan Rektor

#### Bagian Keenam

#### Kewenangan Pejabat PLT, Pejabat PLH dan PYMT

#### Pasal 9

- (1) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis, yang berdampak pada perubahan status hukum pada aspek organisasi kepegawaian dan alokasi anggaran.
- (2) Keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah keputusan dan/atau tindakan yang memiliki dampak besar seperti penetapan perubahan rencana strategis dan rencana kerja di unit kerja masing-masing.
- (3) Perubahan status hukum pada aspek organisasi kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah melakukan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai di unit kerja masing-masing.

- (4) Pejabat PLT dan Pejabat PLH memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengoordinasikan, mengarahkan, mengambil keputusan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi pada jabatan yang bersangkutan ditugaskan.
- (5) Penunjukan sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH bukan merupakan jabatan definitif, sehingga pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH tidak diberikan tunjangan jabatan struktural atau jabatan tugas tambahan.
- (6) Kewenangan PYMT sama dengan pejabat definitif

Bagian Ketujuh  
Pemberhentian Pejabat PLT, Pejabat PLH dan PYMT

Pasal 10

- (1) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH melaksanakan tugasnya untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan, berdasarkan kebutuhan dan pertimbangan organisasi.
- (2) Pejabat PLT diberhentikan apabila pejabat definitif telah ditetapkan.
- (3) Masa tugas Pejabat PLH mengikuti batas waktu penugasan.
- (4) Pemberhentian PYMT mengikuti masa jabatan yang diatur dalam OTK.
- (5) Dalam hal terdapat kebutuhan organisasi yang mendesak, perpanjangan masa tugas Pejabat PLT dan Pejabat PLH sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) hanya dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor.

BAB IV  
PENGAWASAN, EVALUASI, DAN SANKSI

Pasal 11

- (1) Pejabat PLT dan Pejabat PLH wajib menyampaikan laporan secara berkala kepada Rektor atau pimpinan unit kerja yang berwenang.
- (2) Laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup capaian, kendala, dan rekomendasi untuk peningkatan tata kelola unit kerja.
- (3) Evaluasi kinerja Pejabat PLT dan Pejabat PLH dilakukan setiap tiga bulan oleh unit sumber daya manusia dan Senat Fakultas/Sekolah, yang dapat memberikan rekomendasi pergantian jika diperlukan.

Pasal 12

- (1) Pejabat PLT dan Pejabat PLH yang terbukti menyalahgunakan wewenang atau melanggar prinsip tata kelola Universitas yang baik, akan diberhentikan dari jabatannya dan dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

- (2) Penyalahgunaan wewenang sebagaimana dimaksud pada ayat (1), terbatas pada:
- a. pengangkatan, pemindahan, atau pemberhentian pegawai yang bertentangan dengan peraturan yang berlaku.
  - b. pembuatan kebijakan strategis yang berdampak pada perubahan status hukum kepegawaian, organisasi, dan anggaran.
  - c. keputusan yang menyebabkan konflik kepentingan atau merugikan institusi.

### Pasal 13

- (1) Unit kerja wajib mengusulkan calon pejabat definitif dalam waktu maksimal 3 (tiga) bulan sejak jabatan diisi oleh Pejabat PLT atau Pejabat PLH.
- (2) Jika dalam waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dilakukan pengisian jabatan definitif, maka Rektor dapat menunjuk tim seleksi untuk mempercepat proses pemilihan pejabat definitif.
- (3) Apabila dalam waktu 6 (enam) bulan jabatan masih belum terisi secara definitif, maka Rektor dapat menunjuk Pejabat definitif.

## BAB V KETENTUAN PENUTUP

### Pasal 14

- (1) Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.
- (2) Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Rektor ini dengan penempatannya dalam Lembaran Universitas Hasanuddin.

Ditetapkan di Makassar  
Pada tanggal 00 Maret 2025  
REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN,

TTD

JAMALUDDIN JOMPA

Keterangan draft : warna biru masukan Prof. Nas

Warna hijau dan kuning masukan Prof. Budimawan



PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN

NOMOR 19/UN4.1/2025

TENTANG

PEJABAT PELAKSANA TUGAS, PEJABAT YANG MELAKSANAKAN TUGAS,  
DAN PEJABAT PELAKSANA HARIAN,  
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS HASANUDDIN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka menjamin efektivitas dan efisiensi tata kelola organisasi, serta menjaga kontinuitas layanan akademik dan administrasi di lingkungan Universitas Hasanuddin, perlu adanya mekanisme yang jelas dan terstruktur dalam pengisian sementara jabatan yang mengalami kekosongan;
  - b. bahwa pengisian jabatan sementara melalui Pejabat Pelaksana Tugas, Pejabat yang Melaksanakan Tugas, dan Pejabat Pelaksana Harian merupakan langkah strategis yang harus dilakukan berdasarkan prinsip transparansi, akuntabilitas, kompetensi, dan profesionalisme, sesuai dengan standar tata kelola Universitas yang baik dan sistem merit dalam manajemen sumber daya manusia;
  - c. bahwa ketentuan mengenai Pejabat Pelaksana Tugas, Pejabat yang Melaksanakan Tugas, dan Pejabat Pelaksana Harian harus sesuai dengan prinsip kepastian hukum dan taat asas, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta mempertimbangkan kebijakan Reformasi Birokrasi dan pengelolaan Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum;
  - d. bahwa dalam praktiknya, pengangkatan dan kewenangan Pejabat Pelaksana Tugas, Pejabat yang Melaksanakan Tugas, dan Pejabat Pelaksana Harian harus dilakukan dengan mempertimbangkan aspek legalitas, batasan kewenangan, serta dampak terhadap aspek organisasi, kepegawaian, keuangan, dan akademik, guna menghindari penyalahgunaan wewenang dan memastikan keberlanjutan layanan Universitas Hasanuddin;

- e. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, huruf c, dan huruf d di atas, dipandang perlu menetapkan Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin tentang Pejabat Pelaksana Tugas, Pejabat yang Melaksanakan Tugas, dan Pejabat Pelaksana Harian di Lingkungan Universitas Hasanuddin.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
  2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6897);
  3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 16, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5500);
  4. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2014 tentang Penetapan Universitas Hasanuddin sebagai Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 303);
  5. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2015, tanggal 22 Juli 2015 tentang Statuta Universitas Hasanuddin (Lembaran Negara Tahun 2015 Nomor 171, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5722);
  6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi R.I. Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka dan Kompetitif di Lingkungan Instansi Pemerintah;
  7. Peraturan Menteri Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi R.I. Nomor 1 Tahun 2024 Tanggal 30 Desember 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi;
  8. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 2/UN4.1/2024 Tanggal 10 Januari 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pengelola Universitas Hasanuddin;
  9. Peraturan Rektor Universitas Hasanuddin Nomor 14/UN4.1/2024 Tanggal 12 Juli 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Fakultas dan Sekolah Universitas Hasanuddin;
  10. Keputusan Majelis Wali Amanat Universitas Hasanuddin Nomor 5/UN4.0/KEP/2022 Tanggal 21 April 2022 tentang Pemberhentian Rektor Universitas Hasanuddin Periode Tahun 2018-2022 dan Pengangkatan Rektor Universitas Hasanuddin Periode Tahun 2022-2026;
  11. Edaran Kepala Badan Kepegawaian Nomor 1/SE/I/2021 tentang Kewenangan Pelaksana Harian dan Pelaksana Tugas dalam Aspek Kepegawaian.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN TENTANG PEJABAT PELAKSANA TUGAS, PEJABAT YANG MELAKSANAKAN TUGAS, DAN PEJABAT PELAKSANA HARIAN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS HASANUDDIN.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini, yang dimaksud dengan:

1. Universitas Hasanuddin yang selanjutnya disebut Unhas adalah Perguruan Tinggi Negeri Badan Hukum (PTNBH).
2. Statuta Unhas adalah peraturan dasar pengelolaan Unhas yang digunakan sebagai landasan penyusunan peraturan dan prosedur operasional di Unhas.
3. Majelis Wali Amanat yang selanjutnya disingkat MWA adalah organ Unhas yang menetapkan, memberikan pertimbangan pelaksanaan kebijakan umum, dan melaksanakan pengawasan di bidang non akademik.
4. Rektor adalah organ Unhas yang memimpin penyelenggaraan dan pengelolaan Unhas.
5. Senat Akademik yang selanjutnya disingkat SA adalah organ Unhas yang menetapkan kebijakan, memberikan pertimbangan, dan melakukan pengawasan di bidang akademik.
6. Fakultas adalah himpunan sumber daya pendukung yang menyelenggarakan dan mengelola pendidikan akademik, pendidikan profesi, dan/atau pendidikan vokasi dalam satu rumpun disiplin ilmu pengetahuan dan teknologi.
7. Sekolah adalah unsur pelaksana akademik setingkat Fakultas yang bertugas menyelenggarakan dan/atau mengoordinasikan program pascasarjana multi disiplin.
8. Dekan adalah pimpinan Fakultas atau Sekolah di lingkungan Unhas yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan pendidikan pada masing-masing Fakultas atau Sekolah.
9. Pejabat Pelaksana Tugas yang selanjutnya disebut Pejabat PLT adalah pejabat yang menempati posisi jabatan tertentu dan bersifat sementara karena pejabat definitif berhalangan tetap.
10. Pejabat yang Melaksanakan Tugas yang selanjutnya disingkat PYMT adalah pejabat yang diangkat untuk jabatan tertentu, tetapi tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan di dalam OTK.
11. Pejabat Pelaksana Harian yang selanjutnya disebut Pejabat PLH adalah pejabat yang menempati posisi jabatan tertentu dan bersifat sementara karena pejabat definitif berhalangan sementara.

12. Organisasi dan Tata Kerja Unhas yang selanjutnya disingkat OTK Unhas adalah acuan dan pedoman dalam pengelolaan organisasi di lingkup Unhas.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Maksud dari Peraturan ini adalah sebagai pedoman bagi Unhas dalam melakukan penunjukan Pejabat PLT, PYMT, dan Pejabat PLH sehingga proses pelayanan pada unit kerja tetap berjalan efektif.
- (2) Peraturan ini bertujuan untuk mengatur mekanisme, persyaratan, kewenangan, serta batasan tugas dan tanggung jawab Pejabat PLT, PYMT, dan Pejabat PLH di lingkungan Unhas agar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip tata kelola Universitas yang baik.

## BAB III PEJABAT PLT, PYMT, DAN PEJABAT PLH

### Bagian Kesatu Umum

### Pasal 3

- (1) Penunjukan Pejabat PLT dapat dilakukan apabila pejabat definitif berakhir masa jabatannya sementara belum ada pejabat definitif, atau tidak memenuhi target kinerja, atau melanggar Pakta Integritas, atau berhalangan tetap.
- (2) Pengangkatan PYMT dapat dilakukan apabila tidak tersedia Sumber Daya Manusia (SDM) yang memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam OTK Unhas.
- (3) Penunjukan Pejabat PLH dapat dilakukan apabila pejabat definitif berhalangan sementara.

### Bagian Kedua Persyaratan

### Pasal 4

Penunjukan dan Pengangkatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus memenuhi persyaratan:

- a. Pejabat PLT menduduki jabatan setingkat lebih tinggi atau setara;
- b. PYMT memiliki kompetensi pada jabatan yang akan diduduki;
- c. Pejabat PLH menduduki jabatan setara atau setingkat di bawah; dan
- d. tidak sedang dalam proses penjatuhan hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga  
Mekanisme Penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH

Pasal 5

- (1) Pimpinan unit kerja melaporkan kepada Rektor tentang kekosongan jabatan di unit kerja terkait.
- (2) Rektor melakukan penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH dengan pertimbangan Pimpinan unit kerja terkait.
- (3) Seseorang hanya dapat menduduki satu jabatan sebagai Pejabat PLT atau Pejabat PLH dalam waktu yang bersamaan, kecuali dalam keadaan darurat yang memerlukan kebijakan khusus.
- (4) Jika terjadi keadaan mendesak yang mengharuskan seseorang menjabat lebih dari satu jabatan Pejabat PLT atau Pejabat PLH, maka masa jabatan paling lama adalah 3 (tiga) bulan, dan dalam periode tersebut wajib dilakukan pengisian jabatan definitif.
- (5) Keputusan penunjukan Pejabat PLT dan Pejabat PLH disampaikan secara resmi ke seluruh unit kerja dan kepada Pejabat yang ditunjuk.

Bagian Keempat  
Mekanisme Pengangkatan PYMT

Pasal 6

- (1) Pengangkatan PYMT harus melalui asesmen kompetensi yang dilakukan oleh unit kerja yang membidangi SDM.
- (2) Asesmen kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk memastikan bahwa calon pejabat memiliki pengalaman, kualifikasi, dan keterampilan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.
- (3) Hasil asesmen kompetensi menjadi dasar utama dalam pengangkatan PYMT serta disampaikan kepada Rektor untuk pengambilan keputusan.

Bagian Kelima  
Penunjukan dan Pengangkatan

Pasal 7

- (1) Penunjukan Pejabat PLT dilakukan melalui proses konsultasi dan pertimbangan Pimpinan unit kerja terkait.
- (2) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT tidak dilantik dan tidak diambil sumpah jabatannya serta tidak dibebaskan dari jabatan definitifnya.
- (3) Penunjukan sebagai Pejabat PLT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (4) PYMT diangkat apabila tidak tersedia sumber daya yang memenuhi persyaratan sebagaimana disebutkan dalam OTK Unhas.

- (5) Pejabat yang diangkat sebagai PYMT tidak dilantik dan tidak diambil sumpah jabatan.
- (6) PYMT sebagaimana dimaksud pada ayat (5) akan dilantik dan diambil sumpah jabatan apabila telah memenuhi persyaratan yang disebutkan dalam OTK Unhas dan dinilai berkinerja baik.
- (7) Pengangkatan PYMT sebagaimana dimaksud pada ayat (6) ditetapkan dengan Keputusan Rektor.
- (8) Penunjukan sebagai Pejabat PLH ditetapkan dengan Surat Penugasan oleh Pejabat yang berwenang.
- (9) Pejabat yang diangkat sebagai Pejabat PLH berada dalam struktur yang setara atau setingkat lebih rendah dari jabatan yang kosong.
- (10) Penugasan Pejabat PLH sebagaimana dimaksud pada ayat (9) ditetapkan oleh Rektor, Wakil Rektor/Sekretaris Universitas, dan Dekan sesuai dengan tingkatan jabatan dalam struktur.

Bagian Keenam  
Kewenangan Pejabat PLT, PYMT, dan Pejabat PLH

Pasal 8

- (1) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH tidak berwenang mengambil keputusan dan/atau tindakan yang bersifat strategis, yang berdampak besar terhadap tata kelola Universitas dan unit kerja masing-masing.
- (2) Pejabat PLT dan Pejabat PLH memiliki kewenangan dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengoordinasikan, mengarahkan, memantau, dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dan fungsi jabatan.
- (3) Penunjukan sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH bukan merupakan jabatan definitif, sehingga pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT dan Pejabat PLH tidak diberikan tunjangan jabatan.
- (4) Kewenangan PYMT sama dengan pejabat definitif.

Bagian Ketujuh  
Pemberhentian Pejabat PLT, PYMT, dan Pejabat PLH

Pasal 9

- (1) Pejabat yang ditunjuk sebagai Pejabat PLT melaksanakan tugasnya untuk paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang paling lama 3 (tiga) bulan, berdasarkan kebutuhan dan pertimbangan organisasi.
- (2) Pejabat PLT diberhentikan apabila pejabat definitif telah ditetapkan.
- (3) Pemberhentian PYMT mengikuti masa jabatan yang diatur dalam OTK Unhas.
- (4) Dalam hal terdapat kebutuhan organisasi yang mendesak, perpanjangan masa tugas Pejabat PLT dan PYMT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan Rektor.
- (5) Masa tugas Pejabat PLH mengikuti batas waktu penugasan.

BAB IV  
PENGAWASAN, EVALUASI, DAN SANKSI

Pasal 10

- (1) Rektor atau atasan yang memberi penugasan melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap kinerja Pejabat PLT, PYMT, dan Pejabat PLH.
- (2) Rektor dapat memberhentikan Pejabat PLT dan PYMT berdasarkan hasil evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pejabat PLT dan Pejabat PLH yang terbukti menyalahgunakan wewenang atau melanggar prinsip tata kelola Universitas yang baik, akan diberhentikan dari jabatannya dan dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

BAB V  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

- (1) Peraturan Rektor ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
- (2) Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Rektor ini dengan penempatannya dalam Lembaran Universitas Hasanuddin.

Ditetapkan di Makassar  
pada tanggal 8 Agustus 2025  
REKTOR UNIVERSITAS HASANUDDIN,

TTD

JAMALUDDIN JOMPA

Diundangkan di Makassar

pada tanggal 11 Agustus 2025

di BUREAU/BIRO HUKUM DAN KELEMBAGAAN,

OSNIATI

LEMBARAN UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2025 NOMOR 21

BERITA UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2025 NOMOR 21

