

JDIH MIN 2 Kotabaru

Keterangan Sumber Unduhan

Diunduh melalui JDIH MIN 2 Kotabaru
<https://min2kotabaru.sch.id/jdih/>

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara

Bagian 4 dari 8 | Halaman sumber 17-21 dari 44

Sumber resmi: <https://peraturan.go.id/id/uu-no-20-tahun-2023>

Tanggal penetapan: 2023-10-31

Salinan untuk akses publik. Halaman setelah lembar ini mempertahankan tata letak dan isi sumber. Lembar keterangan ini bukan bagian dari peraturan dan bukan pengesahan atau tanda tangan elektronik penerbit.

SHA-256 naskah sumber:
3f68b334f4979a2e81adf92f63c7d13fb2e35e43183cb0075840c4f4338d2e0a

Keterangan bagian dan halaman sumber membantu penggabungan kembali seluruh dokumen, termasuk lampiran dan penjelasan yang tersedia.



**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 peneraan 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 . . .