



panrb

KEMENTERIAN
RENDAYADIGITAL KEBANGSAAN
DAN BERKUALITAS BUREKRASI

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Mambudai Kompetensi
Hambatan Layak Adaptif Kolaborasi

SCAN QR CODE
DI SINI AJA!



Chatbot Si PANDay

atau bisa chat ke:



0896-2707-1998



t.me/SiPANDayBot

**BUTUH INFORMASI
SEPUTAR ASN?**

- ✓ Core Value & Employer Branding ASN
- ✓ Pengelolaan Kinerja
- ✓ Sistem Kerja
- ✓ Tugas Belajar & Izin Belajar
- ✓ Pengadaan ASN 2022
- ✓ Kebijakan Penanganan Tenaga Honorer

bangga
melayani
bangsa

menpan.go.id



kemenpanrb



kempanrb



Kementerian PANRB

Kementerian PANRB

RANGKUMAN INFORMASI UPDATE SEPUTAR ASN

1. Kebijakan penanganan Tenaga Honorer

a. Apa itu Tenaga Honorer?

Tenaga honorer adalah tenaga selain PNS dan PPPK yang melaksanakan tugas ASN di instansi pemerintah.

b. Benarkah tenaga honorer akan dihapuskan?

Berdasarkan UU 5 Tahun 2014 tentang ASN, status kepegawaian di lingkungan Instansi Pemerintah terdiri dari 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu PNS dan PPPK. Sesuai SE Menteri PANRB No. B/185/M.SM.02.03/2022, apabila Instansi Pemerintah membutuhkan tenaga lain seperti pengemudi, tenaga kebersihan, dan satuan pengamanan dapat dilakukan melalui Tenaga Alih Daya (outsourcing) oleh pihak ketiga dan status Tenaga Alih Daya (outsourcing) tersebut bukan merupakan Tenaga Honorer.

c. Bagaimana mekanisme penataan tenaga honorer?

Sesuai SE Menteri PANRB No. B/185/M.SM.02.03/2022,

- 1) Melakukan pemetaan pegawai non-ASN di lingkungan instansi masing-masing dan bagi yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan/diberikan kesempatan mengikuti seleksi Calon ASN maupun PPPK;
- 2) Menghapuskan jenis kepegawaian selain PNS dan PPPK di lingkungan Instansi masing-masing dan tidak melakukan perekrutan pegawai non-ASN;
- 3) Dalam hal Instansi Pemerintah membutuhkan tenaga lain seperti Pengemudi, Tenaga Kebersihan dan Satuan Pengamanan dapat dilakukan melalui Tenaga Alih Daya (outsourcing) oleh pihak ketiga dan status Tenaga Alih Daya (outsourcing) tersebut bukan merupakan Tenaga Honorer pada Instansi yang bersangkutan;
- 4) Menyusun langkah strategis penyelesaian pegawai non-ASN yang tidak memenuhi syarat dan tidak lulus seleksi Calon PNS maupun Calon PPPK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum batas waktu tanggal 28 Nopember 2023;
- 5) Bagi Pejabat Pembina Kepegawaian yang tidak mengindahkan amanat sebagaimana tersebut di atas dan tetap mengangkat pegawai non-ASN akan diberikan sanksi berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan dapat menjadi bagian dari objek temuan pemeriksaan bagi pengawas internal maupun eksternal Pemerintah.

d. Kapan batas waktu penataan tenaga honorer?

Sesuai PP 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK, Pegawai non-PNS yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, Lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri baru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Baru sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih

tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK diundangkan pada tanggal 28 Nopember 2018, maka dengan demikian pemberlakuan (lima) tahun sebagaimana tersebut dalam Pasal 99 ayat (1) jatuh pada tanggal *28 Nopember 2023.

- e. Download SE Menteri PANRB No. B/185/M.SM.02.03/2022 Perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah <https://www.menpan.go.id/site/berita-terkini/info-terkini/surat-menteri-panrb-perihal-status-kepegawaian-di-lingkungan-instansi-pemerintah-pusat-dan-pemerintah-daerah-jakarta-31-mei-2022>

2. Pengadaan ASN 2022

a. Pengadaan CPNS

Sesuai Surat Menteri PANRB No. B/1161/M.SM.01.00/2021 tanggal 27 Juli 2021 Perihal Pengadaan ASN Tahun 2022, Pengadaan ASN tahun 2022 dilakukan *hanya untuk PPPK.

b. Pengadaan PPPK Guru

1) Dasar Hukum

Dasar hukum Pengadaan PPPK Guru tahun 2022 adalah Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2022 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022

(<https://jdih.menpan.go.id/puu-1461-Peraturan%20Menpan.html>)

2) Perbedaan Pengadaan PPPK Guru tahun 2021 dan 2022

Pada periode pengadaan PPPK Guru tahun 2021 dibagi menjadi 3 tahap yaitu:

- a) Tahap 1 peserta terdiri dari THK2 dan guru non ASN disekolah negeri
- b) Tahap 2 terdiri dari peserta tahap 1 yang tidak lulus, guru swasta, dan lulusan ppg.
- c) Tahap 3 terdiri dari seluruh peserta tahap 1 dan 2 yang tidak lulus.

Karena adanya aspirasi masyarakat, seleksi tahap 3 tersebut ditunda.

Oleh karena itu sisa formasi tahap 3 dan tambahan usul tahun 2022 termasuk dalam pengadaan tahun 2022. Seleksi PPPK Guru Tahun 2022 tidak dibagi tahapan, tetapi adanya pembedaan kategori pelamar prioritas dan pelamar umum.

3) Kategori Pelamar

Pelamar yang dapat melamar sebagai PPPK JF Guru pada Instansi Daerah Tahun 2022 terdiri atas kategori:

- a) pelamar prioritas merupakan pelamar yang mengikuti seleksi tahap I dan II yang telah memenuhi nilai ambang batas pada pengadaan PPPK Guru tahun 2021. Pelamar prioritas terbagi menjadi 3, yaitu pelamar prioritas I, pelamar prioritas II, dan pelamar prioritas III;
- b) pelamar umum merupakan pelamar yang baru mendaftar pada seleksi PPPK Guru Tahun 2022 dan tidak mengikuti seleksi tahap I dan/atau seleksi tahap II pada pengadaan PPPK Guru Tahun 2021.

4) Tahapan seleksi

Seleksi pengadaan PPPK JF Guru tahun 2022 terdiri atas 2 (dua) tahap, yaitu:

- a) seleksi administrasi; dan
- b) seleksi kompetensi.

Pada seleksi PPPK guru tahun 2022 terdapat pelamar umum. Kriteria pelamar umum sebagai dimaksud yaitu:

- a) Lulusan PPG yang terdaftar pada database kelulusan PPG di Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi; dan
- b) pelamar yang terdaftar di Dapodik

Seleksi kompetensi bagi pelamar prioritas II dan pelamar prioritas III dilakukan dengan menilai kesesuaian:

- a) kualifikasi akademik;
- b) kompetensi;
- c) kinerja; dan
- d) pemeriksaan latar belakang (background check).

Penilaian kesesuaian dimaksud ditetapkan oleh Menteri Dikbudristek setelah mendapat persetujuan dari Menteri PANRB.

Seleksi kompetensi bagi pelamar umum dilakukan menggunakan sistem CAT-UNBK. Sesuai dengan pasal 31 Peraturan Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2022, Seleksi kompetensi dilakukan untuk menilai kesesuaian Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural yang dimiliki oleh pelamar dengan standar kompetensi Jabatan. Seleksi pengadaan PPPK JF Guru dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas yang dilakukan dengan wawancara.

5) Penambahan nilai kompetensi teknis

Kompetensi Teknis bagi pelamar umum diberikan penambahan nilai dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) pelamar yang memiliki sertifikat pendidik linear dengan Jabatan yang dilamar mendapatkan tambahan nilai sebesar 100% (seratus persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis;
- b) pelamar dari penyandang disabilitas yang sudah diverifikasi jenis dan derajat kedisabilitasnya sesuai dengan Jabatan yang dilamar mendapatkan tambahan nilai sebesar 10% (sepuluh persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis; dan
- c) dalam hal pelamar mendapatkan tambahan nilai sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b secara kumulatif, diberikan nilai Kompetensi Teknis tidak lebih dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis sebesar 100% (seratus persen). Nilai tambah pada kompetensi teknis diperhitungkan sebagai nilai awal pada masing-masing seleksi kompetensi dan termasuk sebagai komponen penentu terpenuhi atau tidaknya Nilai Ambang

6) Jadwal Pendaftaran & Seleksi

Jadwal pendaftaran dan seleksi PPPK Guru tahun 2022 akan diberitahukan lebih lanjut kemudian.

c. Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional

1) Dasar Hukum

Dasar hukum Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional Non Guru tahun 2022 adalah Peraturan Menteri PANRB Nomor 29 Tahun 2021 tentang Pengadaan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja untuk Jabatan Fungsional (<https://jdih.menpan.go.id/puu-1226-Peraturan%20Menpan.html>).

2) Jabatan yang dapat diisi oleh PPPK, apakah jabatan pelaksana bisa diisi oleh PPPK?

Secara umum, jabatan yang dapat diisi oleh PPPK adalah Jabatan Fungsional tertentu, Jabatan Pimpinan Tinggi Utama dan Madya tertentu, Jabatan lain yang bukan merupakan jabatan struktural tetapi menjalankan fungsi manajemen pada Instansi Pemerintah dan ditetapkan oleh Menteri PANRB. Adapun Jabatan Fungsional yang dapat diisi oleh PPPK tercantum dalam lampiran

Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2020 (<https://jdih.menpan.go.id/puu-992-Peraturan%20Presiden.html>) dan Keputusan Menteri PANRB Nomor 76 Tahun 2022 (<https://jdih.menpan.go.id/puu-1470-Keputusan%20Menpan.html>).

3) Adakah ketentuan khusus untuk pelamar PPPK non guru, haruskah dari honorer terlebih dahulu?

Syarat untuk melamar PPPK sebagai jabatan fungsional:

- a) Usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan;
- b) Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
- c) Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- d) Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis;
- e) Memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan;
- f) Memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang;
- g) Sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar;
- h) Persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan yang ditetapkan oleh PPK.

Tidak ada ketentuan yang mengatur dalam PPPK Jabatan Fungsional bahwa pelamar harus menjadi honorer pada instansi tertentu terlebih dahulu.

Ketentuan mengenai persyaratan pengalaman kerja bagi PPPK Jabatan Fungsional akan diatur lebih lanjut kemudian.

4) Apa saja tes yang diujikan dalam PPPK Non Guru?

Mekanisme seleksi PPPK, antara lain:

- a) Seleksi administrasi;
- b) Seleksi kompetensi (Teknis, Manajerial, dan Sosial Kultural) dan wawancara (secara elektronik);
- c) Pengumuman Kelulusan

Informasi seleksi PPPK dapat dilihat pada <https://sscasn.bkn.go.id/alur>

5) Bagaimana dengan Nilai Tambah pada PPPK JF Non-Guru?

Berdasarkan PermenPANRB Nomor 29 Tahun 2021 Pasal 27 ayat (1) huruf a,b,c, kebijakan penambahan nilai ditetapkan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Pelamar penyandang disabilitas mendapatkan nilai tambahan sebesar 10% (sepuluh persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis;
- b) Pelamar yang memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan jabatan yang dilamar mendapatkan nilai tambahan paling tinggi 25% (dua puluh lima persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis;
- c) Apabila pelamar mendapatkan tambahan nilai sebagaimana dimaksud dalam angka 1 dan angka 2 secara kumulatif, maka nilai yang diberikan paling tinggi pada Kompetensi Teknis tidak lebih dari 100% (seratus persen) dari nilai paling tinggi Kompetensi Teknis.

6) Bagaimana ketentuan mengenai pengalaman kerja yang dipersyaratkan pada kebutuhan PPPK Jabatan Fungsional ?

Pengaturan mengenai Persyaratan, Sertifikasi, dan Seleksi Kompetensi Teknis Tambahan untuk Melamar pada Jabatan Fungsional dalam Pengadaan PPPK Tahun Anggaran 2022 akan ditetapkan kemudian.

7) Kapan pendaftaran dan seleksi dibuka?

Jadwal pendaftaran dan seleksi PPPK Jabatan Fungsional Non Guru tahun 2022 akan diberitahukan lebih lanjut kemudian

8) Berapa nilai ambang batas/passing grade?

Pengaturan mengenai Nilai Ambang Batas (Passing Grade/PG) Pengadaan PPPK Jabatan Fungsional Non Guru Tahun Anggaran 2022 akan ditetapkan kemudian.

3. Pengelolaan Kinerja (SKP)

Dasar hukum pengelolaan kinerja ASN adalah *Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (<https://jdih.menpan.go.id/puu-1413-Peraturan%20Menpan.html>).

4. Sistem Kerja untuk Penyederhanaan Birokrasi

Dasar hukum sistem kerja Instansi Pemerintah untuk penyederhanaan birokrasi terbaru adalah *Peraturan Menteri PANRB Nomor 7 Tahun 2022 tentang Sistem Kerja Pada Instansi Pemerintah Untuk Penyederhanaan Birokrasi

(<https://jdih.menpan.go.id/puu-1408-Peraturan%20Menpan.html>).

5. Pencabutan Ketentuan Pemberian Izin Belajar

- a. Dasar hukum tugas belajar & pencabutan pemberian izin belajar
Dasar hukum tugas belajar dan izin belajar adalah *Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 perihal Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai Negeri Sipil Melalui Jalur Pendidikan
(<https://jdih.menpan.go.id/puu-1352-Surat%20Edaran%20Menpan.html>)
- b. Benarkah pemberian izin belajar sudah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku?
Pada dasarnya SE Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 disusun untuk mendukung paradigma *Merdeka Belajar bagi ASN. Terkait dengan status pegawai yang sedang melaksanakan Izin Belajar, dasar pengaturannya masih menggunakan ketentuan sebagaimana diatur dalam SE Menteri PANRB Nomor 4 Tahun 2013. Sementara, untuk pegawai yang baru akan melaksanakan Izin Belajar, mengingat norma Izin Belajar tidak lagi digunakan karena telah diintegrasikan dalam Tugas Belajar, maka pelaksanaannya mengikuti ketentuan sebagaimana diatur dalam SE Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021, dengan terlebih dahulu Instansi melakukan penyesuaian aturan internal mengacu pada SE Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021.
- c. Bagaimana ketentuan Tugas Belajar bagi ASN dengan Biaya Mandiri?
Terkait tugas belajar biaya mandiri, telah diatur dalam SE Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 bahwa pegawai dapat melaksanakan tugas belajar dengan sumber pembiayaan:
 - 1) APBN;
 - 2) APBD;
 - 3) Sumber pembiayaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - 4) Mandiri
- d. Bagaimana solusi JF dampak Penyederhanaan Birokrasi yang belum memenuhi syarat kualifikasi Pendidikan dan diberikan jangka waktu 4 tahun untuk memenuhinya, mengingat ketentuan pemberian izin belajar dicabut?
Terkait dengan upaya pemenuhan syarat kualifikasi pendidikan bagi Pejabat Fungsional hasil Penyederhanaan Birokrasi, *dapat menggunakan mekanisme tugas belajar sebagaimana yang diatur dalam SE 28/2021, mengingat norma Izin Belajar tidak lagi digunakan karena telah diintegrasikan dalam norma Tugas Belajar.
- e. Apabila Peraturan yang dibuat Instansi Pemerintah mengacu SE Menpan Nomor 4 Tahun 2013, apakah harus membuat peraturan baru yang mengacu SE Menpan Nomor 28 Tahun 2021?
Untuk menjaga keselarasan pengaturan, maka diminta kepada Instansi Pemerintah untuk *menyesuaikan pengaturan terkait pemberian Tugas Belajar di Instansinya sesuai SE Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 sebelum SE ini diimplementasikan di Instansi masing-masing
- f. Khusus jabatan fungsional apabila melaksanakan tugas belajar lebih dari 6 bulan, apakah harus dibebaskan sementara dari Jabatan Fungsional?

Pada dasarnya ketentuan nomor 9 huruf c SE Menteri PANRB Nomor 28 Tahun 2021 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017. Berdasarkan penjelasan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 dinyatakan bahwa pemberhentian karena menjalani tugas belajar adalah pemberhentian pejabat yang ditugaskan untuk menjalani pendidikan dengan sama sekali tidak melaksanakan tugasnya lebih dari 6 (enam) bulan secara terus menerus. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan pada SE Menteri PANRB Nomor 28 tahun 2021 dimana *PNS dapat tidak diberhentikan dari jabatan jika memenuhi kondisi tertentu yaitu:

- 1) Memenuhi pertimbangan kebutuhan organisasi, dan
- 2) Sistem penyelenggaraan Pendidikan yang dijalani mendukung dan memungkinkan untuk tidak mengganggu pelaksanaan tugas/ tanggungjawab jabatan termasuk ketentuan jam kerja sehingga pegawai yang bersangkutan tetap dapat melaksanakan tugas jabatannya.

6. Core Value & Employer Branding ASN

a. Definisi Core Value

Core Value ASN adalah nilai-nilai dasar yang harus diimplementasikan oleh setiap ASN. Core values BerAKHLAK yang dimaksud merupakan singkatan dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

b. Berorientasi Pelayanan

Kalimat Afirmasi : Kami berkomitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat

Panduan Perilaku:

1. Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat;
2. Ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan;
3. Melakukan perbaikan tiada henti

c. Akuntabel

Kalimat Afirmasi Akuntabel : Kami bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan

Panduan Perilaku Akuntabel:

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
3. Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

d. Kompeten

Kalimat Afirmasi Kompeten : Kami terus belajar dan mengembangkan kapabilitas

Panduan Perilaku Kompeten :

1. Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
2. Membantu orang lain belajar
3. Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

e. Harmonis

Kalimat Afirmasi Harmonis : Kami saling peduli dan menghargai perbedaan

Panduan Perilaku Harmonis :

1. Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya
2. Suka menolong orang lain
3. Membangun lingkungan kerja yang kondusif

f. Loyal

Kalimat Afirmasi Loyal : Kami berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara

Panduan Perilaku Loyal :

1. Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada NKRI serta pemerintahan yang sah
2. Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi, dan Negara
3. Menjaga rahasia jabatan dan negara

g. Adaptif

Kalimat Afirmasi Adaptif : Kami terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan

Panduan Perilaku Adaptif :

1. Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
2. Terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
3. Bertindak proaktif

h. Kolaboratif

Kalimat Afirmatif Kolaboratif : Kami membangun kerja sama yang sinergis

Panduan Perilaku Kolaboratif :

1. Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
2. Terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
3. Menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama

i. Employer Branding ASN adalah **#BanggaMelayaniBangsa**

Semoga Bermanfaat Bagi Kita Semua.....

By RF