PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 8 TAHUN 1974
TENTANG
POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang:

a. bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeseimbangan material dan spirituil, diperlukan adanya Pegawai Negeri sebagai Warga Negara, unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung-jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan;

b. bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri yang demikian itu diperlukan adanya suatu Undang-undang yang mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri yang dilaksanakan berdasarkan sistim karier dan sistim prestasi kerja;

c. bahwa Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 263) dan beberapa peraturan perundang-undangan lainnya yang berhubungan dengan itu, dianggap tidak sesuai lagi, maka oleh sebab itu perlu diganti.

Mengingat:

1. Pasal-pasal 5 ayat (1), 20 ayat (1), 27, dan 28 Undang-Undang Dasar 1945;

2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor V/MPR/1973 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara.

Dengan Persetujuan:

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA,

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: UNDANG-UNDANG TENTANG POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN

BAB I

PENGERTIAN

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

a. Pegawai Negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku;

b. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat dan atau memberhentikan Pegawai Negeri berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;

c. Jabatan Negeri adalah jabatan dalam bidang eksekutip yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan termasuk di dalamnya jabatan dalam kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara dan kepaniteraan Pengadilan;

d. Atasan yang berwenang adalah pejabat yang karena kedudukan atau jabatannya membawahi seorang atau lebih Pegawai Negeri;

e. Pejabat yang berwajib adalah pejabat yang karena jabatan atau tugasnya berwenang melakukan tindakan hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 2

(1) Pegawai Negeri terdiri dari:

   a. Pegawai Negeri Sipil, dan

   b. Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

(2) Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

a. Pegawai Negeri Sipil Pusat;

b. Pegawai Negeri Sipil Daerah; dan

c. Pegawai Negeri Sipil lain yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.

BAB II

KETENTUAN UMUM

Bagian Pertama

Kedudukan

Pasal 3

Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Bagian Kedua

Kewajiban

Pasal 4

Setiap Pegawai Negeri wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

Pasal 5

Setiap Pegawai Negeri wajib mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.

Pasal 6

(1) Setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan.

(2) Pegawai Negeri hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib atas kuasa Undang-undang.

Bagian Ketiga

Hak

Pasal 7

Setiap Pegawai Negeri berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggungjawabnya.

Pasal 8

Setiap Pegawai Negeri berhak atas cuti.

Pasal 9

(1) Setiap Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, berhak memperoleh perawatan.

(2) Setiap Pegawai Negeri yang menderita cacat jasmani atau cacat rohani dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkannya tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berhak memperoleh tunjangan.

(3) Setiap Pegawai Negeri yang tewas, keluarganya berhak memperoleh uang duka.

Pasal 10

Setiap Pegawai Negeri yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas pensiun.

Bagian Keempat

Pejabat Negara

Pasal 11

Seorang Pegawai Negara yang diangkat menjadi Pejabat Negara, di bebaskan untuk sementara waktu dari jabatan organiknya selama menjadi Pejabat Negara tanpa kehilangan statusnya sebagai Pegawai Negeri.

BAB III

PEMBINAAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Bagian Pertama

Tujuan Pembinaan

Pasal 12

(1) Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

(2) Pembinaan yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dilaksanakan berdasarkan sistim karier dan sistim prestasi kerja.

Bagian Kedua

Kebijaksanaan Pembinaan

Pasal 13

Kebijaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh berada di tangan Presiden.

Pasal 14

Untuk lebih meningkatkan pembinaan, keutuhan, dan kekompakan serta dalam rangka usaha menjamin kesetiaan dan ketaatan penuh seluruh Pegawai Negeri Sipil terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, perlu dipupuk dan dikembangkan jiwa korps yang bulat di dan Pemerintah, perlu dipupuk dan dikembangkan jiwa korps yang bulat dan kalangan Pegawai Negeri Sipil.

Bagian Ketiga

Formasi dan Pengadaan

Pasal 15

Jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Pasal 16

(1) Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi.

(2) Setiap Warga Negara yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil.

(3) Apabila pelamar yang dimaksud dalam ayat (2) pasal ini diterima, maka ia harus melalui masa percobaan dan selama masa percobaan itu berstatus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil.

(4) Calon Pegawai Negeri Sipil diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah memulai masa percobaan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun.

Bagian Keempat

Kepangkatan, Jabatan, Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian

Pasal 17

(1) Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu.

(2) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam sesuatu jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu.

Pasal 18

(1) Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistim kenaikan pangkat reguler dan kenaikan pangkat pilihan.

(2) Setiap Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, berhak atas kenaikan pangkat reguler.

(3) Pemberian kenaikan pangkat pilihan adalah pengharapan atas prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

(4) Syarat-syarat kenaikan pangkat reguler adalah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dan syarat-syarat obyektip lainnya.

(5) Kenaikan pangkat pilihan, disamping harus memenuhi syarat-syarat yang dimaksud dalam ayat (4) pasal ini, harus pula didasarkan atas jabatan yang dipangkunya dengan memperhatikan daftar urut kepangkatan.

(6) Pegawai Negeri Sipil yang tewas diberikan kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi secara anumerta.

Pasal 19

Pengangkatan dalam jabatan didasarkan atas prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya, serta syarat-syarat obyektip lainnya.

Pasal 20

Untuk lebih menjamin obyektipitas dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dan daftar urut kepangkatan.

Pasal 21

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas bagi Pegawai Negeri Sipil tertentu ditetapkan tanda pengenal.

Pasal 22

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan dan atau perpindahan wilayah kerja.

Pasal 23

(1) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat, karena:
   a. Permintaan sendiri;
   b. telah mencapai usia pensiun;
   c. adanya penyederhanaan organisasi Pemerintah;
   d. tidak cakap jasmani atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.

(2) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia dengan sendirinya dianggap diberhentikan dengan hormat.

(3) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan tidak dengan hormat, karena:
   a. melanggar Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri atau Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
   b. dihukum penjara, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena dengan sengaja melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara setinggi-tingginya 4 (empat) tahun atau diancam dengan hukuman yang lebih berat.

(4) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan tidak dengan hormat, karena:

a. dihukum penjara atau kurungan, berdasarkan keputusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan;

b. ternyata melakukan penyelewengan terhadap Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara dan atau Pemerintah.

Pasal 24

Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan tahanan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka telah melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan, dikenakan pemberhentian sementara.

Pasal 25

Untuk memperlancarkan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada Menteri atau pejabat lain.

Bagian Kelima

Sumpah, Kode Etik dan Peraturan Disiplin

Pasal 26

(1) Setiap calon Pegawai Negeri Sipil pada saat pengangkatannya menjadi Pegawai Negeri Sipil wajib mengangkat Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil menurut agama atau kepercayaannya kepada Tuhan Yang Maha Esa.

(2) Susunan kata-kata Sumpah/Janji yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini adalah sebagai berikut:

Demi Allah, saya bersumpah/berjanji: Bahwa saya, untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil, akan setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah.

Bahwa saya, akan mentaati segala peraturan perundang-undangan yang berlaku dan melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada saya dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab;

Bahwa saya, akan senantiasa menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat Pegawai Negeri, serta akan senantiasa mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan saya sendiri, seseorang atau golongan;

Bahwa saya, akan memegang rahasia sesuatu yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus saya rahasiakan; Bahwa saya, akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.

Pasal 27

Setiap Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk memangku sesuatu jabatan tertentu wajib mengangkat Sumpah/Janji Jabatan Negeri.

Pasal 28

Pegawai Negeri Sipil mempunyai Kode Etik sebagai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan di dalam dan di luar kedinasan.

Pasal 29

Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 30

(1) Pembinaan Jiwa Korps, Kode Etik, dan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil tidak boleh bertentangan dengan Pasal-pasal 27 dan 28 Undang-Undang Dasar 1945.

(2) Ketentuan lebih lanjut tentang pelaksanaan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945, akan diatur tersendiri.

Bagian Keenam

Pendidikan dan Latihan

Pasal 31

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, diadakan pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan.

Bagian Ketujuh

Kesejahteraan

Pasal 32

(1) Untuk meningkatkan kegairahan bekerja, diselenggarakan usaha kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

(2) Pegawai Negeri Sipil dan keluarganya pada waktu sakit atau melahirkan, berhak memperoleh bantuan perawatan kesehatan.

(3) Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia, keluarganya berhak memperoleh bantuan.

(4) Penyelenggaraan kesejahteraan yang dimaksud dalam ayat-ayat (1), (2) dan (3) pasal ini diatur dan dibina oleh Pemerintah.

Bagian Kedelapan

Penghargaan

Pasal 33

(1) Kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya, dapat diberikan penghargaan.

(2) Penghargaan yang dimaksud dalam ayat (1) pasal ini dapat berupa tanda jasa atau bentuk penghargaan lainnya.

Bagian Kesembilan

Penyelenggaraan Pembinaan Kepegawaian

Pasal 34

Untuk menjamin kelancaran pembinaan Pegawai Negeri Sipil, dibentuk badan yang membantu Presiden dalam mengatur dan menyelenggarakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Bagian Kesepuluh

Peradilan Kepegawaian

Pasal 35

Penyelesaian sengketa di bidang kepegawaian dilakukan melalui peradilan untuk itu, sebagai bagian dari Peradilan Tata Usaha Negara yang dimaksud dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman.

Bagian Kesebelas

Lain-lain

Pasal 36

Perincian tentang hal-hal yang dimaksud dalam Pasal 5 sampai dengan Pasal 35 Undang-undang ini diatur lebih lanjut dengan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PEMBINAAN ANGGOTA ANGKATAN BERSENJATA REPUBLIK INDONESIA

Pasal 37

Pembinaan Anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia diatur dengan peraturan perundang-undangan tersendiri.

BAB V

KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 38

Pada saat berlakunya Undang-undang ini, segala peraturan perundang-undangan yang ada di bidang kepegawaian yang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini, tetap berlaku selama belum diadakan yang baru berdasarkan Undang-undang ini.

BAB VI

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 39

Pada saat berlakunya Undang-undang ini, dinyatakan tidak berlaku lagi:

a. Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 263);

b. Undang-undang Nomor 21 Tahun 1952 tentang Menetapkan Undang-undang Darurat tentang Hak Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai-pegawai Republik Indonesia Serikat (Undang-undang Darurat Nomor 25 dan 34 Tahun 1950) sebagai Undang-undang Republik Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1952 Nomor 78);

c. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1957 tentang Penetapan Undang-undang Darurat Nomor 13 Tahun 1957 (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 58) tentang Menambah Undang-undang Nomor 21 Tahun 1952 (Lembaran Negara Tahun 1952 Nomor 78) tentang "Menetapkan Undang-undang Darurat tentang Hak Pengangkatan dan Pemberhentian Pegawai-pegawai Republik Indonesia Serikat (Undang-undang Darurat Nomor 25 dan 34 Tahun 1950) sebagai Undang-undang Republik Indonesia", sebagai Undang-undang (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 100);

d. Undang-undang Nomor 17 Tahun 1961 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 21 Tahun 1952 tentang Hak Mengangkat dan Memberhentikan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 259).

Pasal 40

Hal-hal yang belum atau belum cukup diatur dalam Undang-undang ini, diatur lebih lanjut dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 41

Undang-undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Disahkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 6 Nopember 1974

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

SOEHARTO

JENDERAL TNI.

Diundangkan Di Jakarta,

Pada Tanggal 6 Nopember 1974

MENTERI/SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,

Ttd.

SUDHARMONO, S H.

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK
INDONESIA TAHUN 1974 NOMOR 55

PENJELASAN

UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 8 TAHUN 1974

TENTANG

POKOK-POKOK KEPEGAWAIAN

I. UMUM

Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri adalah unsur Aparatur Negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional.

Tujuan Nasional seperti termaksud di dalam Pembukaan Undang- Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap Bangsa Indonesia dan seluruh Tanah Tumpah Darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan Bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Tujuan Nasional tersebut hanya dapat dicapai melalui Pembangunan Nasional yang direncanakan dengan terarah dan realistis serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh-sungguh, berdaya guna, dan berhasil guna.

Tujuan Pembangunan Nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur yang merata dan berkeseimbangan antara materiil dan spirituil berdasarkan Pancasila di dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, berdaulat dan bersatu, dalam suasana peri kehidupan Bangsa yang aman, tenteram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan Pembangunan Nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan Aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri.

Dalam rangka usaha mencapai tujuan Nasional sebagai tersebut di atas diperlukan adanya pegawai Negeri yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkwalitas tinggi, dan sadar akan tanggung-jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri sebagai yang dimaksud di atas maka Pegawai Negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistim karier dan sistim prestasi kerja.

Sistim karier adalah suatu sistim kepegawaian, dimana untuk pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedang dalam pengembangannya lebih lanjut, masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektip lainnya juga menentukan.

Sistim prestasi kerja adalah suatu sistim kepegawaian, dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki sesuatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Kecakapan tersebut harus dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata. Sistim prestasi kerja tidak memberikan pengharapan terhadap masa kerja.

Sistim yang dianut dalam Undang-undang ini, bukan hanya sistim karier dan bukan pula hanya sistim prestasi kerja, tetapi adalah perpaduan antara sistim karier dan sistim prestasi kerja, sehingga dengan demikian unsur-unsur yang baik dari sistim karier dan sistim prestasi kerja dapat dipadukan secara serasi. Pegawai Negeri bukan saja unsur Aparatur Negara, tetapi juga adalah Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, yang hidup di tengah-tengah masyarakat dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh sebab itu dalam melaksanakan pembinaan.

Pegawai Negeri bukan saja dilihat dan diperlakukan sebagai Aparatur Negara tetapi juga harus dilihat dan diperlakukan sebagai Warga Negara. Hal ini mengandung pengertian, bahwa dalam melaksanakan pembinaan, hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya keserasian antara kepentingan dinas dengan kepentingan Pegawai Negeri sebagai perorangan, dengan ketentuan bahwa apabila ada perbedaan antara kepentingan dinas dan kepentingan Pegawai Negeri itu sebagai perorangan, maka kepentingan dinaslah yang diutamakan.

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu diatur secara menyeluruh, yaitu dengan pengaturan pembinaan yang seragam bagi segenap Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah, atau dengan perkataan lain, peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dengan sendirinya berlaku pula bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan. Dengan adanya keseragaman pembinaan sebagai tersebut di atas, maka disamping memudahkan penyelenggaraan pembinaan, dapat pula diselenggarakan keseragaman perlakuan dan jaminan kepastian hukum bagi segenap Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka usaha memelihara kewibawaan Pegawai Negeri, maka tindakan kepolisian terhadap Pegawai Negeri dilakukan dengan tertib berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hubungan ini, apabila seorang Pegawai Negeri diperiksa, ditangkap, dan atau ditahan sementara olah pejabat yang berwajib karena disangka melakukan sesuatu tindak pidana, maka pejabat yang berwajib tersebut secepat mungkin memberitahukannya kepada atasan Pegawai Negeri yang bersangkutan.

Sebagai landasan untuk melaksanakan pembinaan Pegawai Negeri diperlukan adanya suatu Undang-undang yang mengatur tentang kepegawaian antara lain tentang kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri.

Untuk maksud sebagai tersebut di atas, maka Undang-undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1961 Nomor 263) dan beberapa peraturan perundang-undangan lainnya

yang berhubungan dengan itu dipandang tidak sesuai lagi, oleh sebab itu perlu diganti dengan yang baru.

Pada umumnya, yang dimaksud dengan kepegawaian adalah segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri. Undang-undang ini disebut Undang-undang tentang Pokok-pokok Kepegawaian, karena dalam Undang-undang ini diatur pokok-pokok mengenai kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan Pegawai Negeri.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Dalam pasal ini ditentukan pengertian beberapa istilah yang digunakan dalam Undang-undang ini, dengan maksud agar terdapat pengertian yang sama tentang arti beberapa istilah yang penting.

Pasal 2

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

a. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah:
   - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Instansi Vertikal di Daerah-daerah, dan Kepaniteraan Pengadilan.
   - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang bekerja pada Perusahaan Jawatan.
   - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang diperbantukan atau dipekerjakan pada Daerah Otonom.
   - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan diperbantukan atau dipekerjakan pada badan lain, seperti Perusahaan Umum, Yayasan dan lain-lain.
   - Pegawai Negeri Sipil Pusat yang menyelenggarakan tugas Negara lainnya, seperti Hakim pada Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi dan lain-lain.

b. Yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonom.

c. Organisasi adalah suatu alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok dalam mencapai tujuan. Berhubung dengan itu ada

kemungkinan bahwa arti Pegawai Negeri Sipil akan berkembang dikemudian hari. Kemungkinan perkembangan itu harus diletakkan landasannya dalam Undang-undang ini.

Pasal 3

Rumusan kedudukan Pegawai Negeri sebagai tersebut dalam pasal ini bertolak dari pokok pikiran, bahwa Pemerintah tidak hanya menjalankan fungsi umum pemerintahan, tetapi juga harus mampu melaksanakan fungsi pembangunan, atau dengan perkataan lain, Pemerintah bukan hanya menyelenggarakan tertib pemerintahan tetapi juga harus mampu menggerakkan dan memperlancar pembangunan untuk kepentingan Rakyat banyak.

Agar Pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka ia harus mempunyai kesetiaan dan ketaatan penuh terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah, sehingga dengan demikian dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengarahkan segala daya dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna.

Kesetiaan dan ketaatan penuh tersebut mengandung pengertian, bahwa Pegawai Negeri berada sepenuhnya di bawah pimpinan Pemerintah. Hal ini perlu ditegaskan untuk menjamin kesatuan pimpinan dan garis pimpinan yang jelas dan tegas.

Pasal 4

Pada umumnya yang dimaksud dengan kesetiaan dan ketaatan adalah tekad dan kesanggupan untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disetiai atau ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

Pegawai Negeri sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat wajib setia dan taat kepada Pancasila sebagai Falsafah dan ldeologi Negara, kepada Undang-Undang Dasar 1945, kepada Negara, dan kepada Pemerintah.

Pada umumnya kesetiaan dan ketaatan timbul dari pengetahuan dan pemahaman yang mendalam, oleh sebab itu setiap Pegawai Negeri wajib mempelajari dan memahami secara mendalami tentang Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Haluan Negara, dan politik Pemerintah.

Pasal 5

Pegawai Negeri adalah pelaksana peraturan perundang-undangan, oleh sebab itu wajib berusaha agar setiap peraturan perundang-undangan ditaati oleh masyarakat.

Berhubung dengan itu setiap Pegawai Negeri berkewajiban untuk memberikan contoh yang baik dalam mentaati dan melaksanakan segala peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan, pada umumnya kepada Pegawai Negeri diberikan tugas kedinasan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pada Pokoknya pemberian tugas kedinasan itu adalah merupakan kepercayaan dari atasan yang berwenang dengan harapan bahwa tugas itu akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Berhubung dengan itu maka setiap Pegawai Negeri wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggungjawab.

Pasal 6

Ayat (1)

Pada umumnya yang dimaksud dengan "rahasia" adalah rencana kegiatan atau tindakan yang akan, sedang atau telah dilakukan yang dapat mengakibatkan kerugian yang besar atau dapat menimbulkan bahaya, apabila diberitahukan kepada atau diketahui oleh orang yang tidak berhak.

Rahasia jabatan adalah rahasia mengenai atau yang ada hubungannya dengan jabatan. Pada umumnya rahasia jabatan dapat berupa dokumen tertulis seperti surat, notulen rapat, peta, dan lain-lain; dapat berupa rekaman suara dan dapat pula berupa perintah atau keputusan lisan dari seorang atasan. Ditinjau dari sudut pentingnya, maka rahasia jabatan itu ditentukan tingkatan klasifikasinya, seperti sangat rahasia, konfidensil atau terbatas. Ditinjau dari sudut pentingnya, maka ada rahasia jabatan yang sifat kerahasiaannya terbatas pada waktu tertentu tetapi ada pula rahasia jabatan yang sifat kerahasiaannya terus menerus. Apakah sesuatu rencana, kegiatan atau tindakan bersifat rahasia jabatan, begitu juga tingkatan klasifikasi dan sampai bilamana hal itu menjadi rahasia jabatan, harus ditentukan dengan tegas oleh pimpinan instansi yang bersangkutan.

Pada umumnya Pegawai Negeri karena jabatan atau pekerjaannya mengetahui sesuatu rahasia jabatan. Bocornya sesuatu rahasia jabatan selalu menimbulkan kerugian atau bahaya terhadap Negara. Pada umumnya kebocoran sesuatu rahasia jabatan adalah disebabkan oleh dua hal, yaitu sengaja dibocorkan kepada orang lain atau karena kelalaian atau tidak/kurang hati-hatinya pejabat yang bersangkutan. Apakah kebocoran rahasia jabatan itu karena kesengajaan atau karena kelalaian, akibatnya terhadap Negara sama saja, oleh sebab itu setiap Pegawai Negeri wajib menyimpan rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.

Ayat (2)

Rahasia jabatan hanya dapat dikemukakan oleh Pegawai Negeri atau bekas Pegawai Negeri kepada dan atas perintah pejabat yang berwajib

atas kuasa Undang-undang, umpamanya atas perintah petugas penyidik dalam rangka penyidikan dan penuntutan tindak pidana korupsi.

Pasal 7

Pada dasarnya setiap Pegawai Negeri beserta keluarganya harus dapat hidup layak dari gajinya, sehingga dengan demikian ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Gaji adalah sebagai balas jasa atau penghargaan atas hasil kerja seseorang Pada umumnya sistim penggajian dapat digolongkan dalam 2 (dua) sistim, yaitu apa yang disebut sistim skala tunggal dan sistim skala ganda.

Yang dimaksud dengan sistim skala tunggal adalah sistim penggajian yang memberikan gaji yang sama kepada pegawai yang berpangkat sama dengan tidak atau kurang memperhatikan sifat pekerjaan yang dilakukan dan beratnya tanggungjawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu.

Yang dimaksud dengan sistim skala ganda adalah sistim penggajian yang menentukan besarnya gaji yang bukan saja didasarkan pada pangkat, tetapi juga didasarkan pada sifat pekerjaan yang dilakukan, prestasi kerja yang dicapai, dan beratnya tanggungjawab yang dipikul dalam melaksanakan pekerjaan itu.

Selain daripada kedua sistim penggajian yang dimaksud di atas, dikenal pula sistim penggajian ketiga, yang biasa disebut sistim skala gabungan, yang merupakan perpaduan antara sistim skala tunggal dan sistim skala ganda. Dalam sistim skala gabungan gaji pokok ditentukan sama bagi Pegawai Negeri yang berpangkat sama, disamping itu diberikan tunjangan kepada pegawai yang memikul tanggungjawab yang berat, mencapai prestasi yang tinggi atau melakukan pekerjaan tertentu yang sifatnya memerlukan pemusatan perhatian dan pengerahan tenaga secara terus menerus.

Sistim skala ganda dan sistim skala gabungan hanya mungkin dapat dilaksanakan dengan memuaskan apabila sudah ada analisa, klasifikasi, dan evaluasi jabatan/pekerjaan yang lengkap.

Pasal ini bermaksud meletakkan landasan menuju sistim penggajian berdasarkan sistim skala ganda atau sistim skala gabungan dikemudian hari apabila keadaan sudah memungkinkan.

Dalam menentukan besarnya gaji harus memperhatikan kemampuan keuangan Negara. Selain daripada itu, harus pula diperhatikan keadaan tempat dimana Pegawai Negeri itu dipekerjakan.

Pasal 8

Yang dimaksud dengan cuti adalah tidak masuk kerja yang diijinkan dalam jangka waktu tertentu. Dalam rangka usaha untuk menjamin kesegaran jasmani dan rohani serta untuk kepentingan Pegawai Negeri perlu diatur pemberian cuti.

Cuti Pegawai Negeri terdiri dari, cuti tahunan, cuti sakit, cuti karena alasan penting, cuti besar, cuti bersalin, dan cuti di luar tanggungan Negara.

Cuti besar dapat digunakan oleh Pegawai Negeri yang bersangkutan untuk memenuhi kewajiban agama, seperti menunaikan ibadah haji.

Pasal 9

Ayat (1)

Dalam menjalankan tugas kewajiban selalu ada kemungkinan bahwa Pegawai Negeri menghadapi resiko. Apabila seorang Pegawai Negeri mengalami kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya, maka ia berhak memperoleh perawatan dan segala biaya perawatan itu ditanggung oleh Negara.

Ayat (2)

Pegawai Negeri yang ditimpa oleh sesuatu kecelakaan dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya yang mengakibatkan ia menderita cacad jasmani atau,cacad rohani yang mengakibatkan ia tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, berdasarkan keterangan dari Majelis Penguji Kesehatan Pegawai Negeri atau Dokter Penguji Tersendiri, maka disamping pensiun yang berhak diterimanya, kepadanya diberikan tunjangan bulanan yang memungkinkan dapat hidup dengan layak.

Ayat (3)

Yang dimaksud dengan tewas, ialah:

1. meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
2. meninggal dunia dalam keadaan lain yang ada hubungannya dengan dinasnya, sehingga kematian itu disamakan dengan meninggal dunia dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
3. meninggal dunia yang langsung diakibatkan oleh luka atau cacad jasmani dan cacad rohani yang didapat dalam dan karena menjalankan tugas kewajibannya;
4. meninggal dunia karena perbuatan anasir yang tidak bertanggungjawab ataupun sebagai akibat tindakan terhadap anasir itu.

Kepada isteri/suami dan atau anak Pegawai Negeri yang tewas diberikan uang duka yang diterimakan sekaligus. Pemberian uang duka yang

dimaksud tidak mengurangi pensiun dan hak-hak lainnya yang berhak diterimanya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 10

Pensiun adalah jaminan hari tua dan sebagai balas jasa terhadap Pegawai Negeri yang telah bertahun-tahun mengabdikan dirinya kepada Negara. Pada pokoknya adalah menjadi kewajiban dari setiap orang untuk berusaha menjamin hari tuanya, dan untuk ini setiap Pegawai Negeri wajib menjadi peserta dari sesuatu badan asuransi sosial yang dibentuk oleh Pemerintah. Karena pensiun bukan saja sebagai jaminan hari tua, tetapi juga adalah sebagai balas jasa, maka Pemerintah memberikan sumbangannya kepada Pegawai Negeri. Iuran pensiun Pegawai Negeri dan sumbangan Pemerintah tersebut dipupuk dan dikelola oleh badan asuransi sosial.

Pasal 11

Yang dimaksud dengan Pejabat Negara ialah:

1. Presiden dan Wakil Presiden;
2. Anggota Badan Permusyawaratan/Perwakilan Rakyat;
3. Anggota Badan Pemeriksa Keuangan;
4. Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, dan Hakim Mahkamah Agung;
5. Anggota Dewan Pertimbangan Agung;
6. Menteri;
7. Kepala Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri yang berkedudukan sebagai Duta Besar Luar Biasa dan Berkuasa Penuh;
8. Gubernur Kepala Daerah;
9. Bupati Kepala Daerah/Walikotamadya Kepala Daerah;
10. Pejabat lain yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan.

Urutan Pejabat Negara sebagai tersebut di atas tidak berarti urutan tingkatan kedudukan dari pejabat tersebut.

Pegawai Negeri yang diangkat menjadi Pejabat Negara, dibebaskan untuk sementara waktu dari jabatan organiknya selama menjadi Pejabat Negara, kecuali Ketua, Wakil Ketua, Ketua Muda, dan Hakim Mahkamah Agung. Pegawai Negeri tersebut secara administratip tetap berada pada Departemen/Lembaga yang bersangkutan dan ia dapat naik pangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa terikat pada formasi.

Apabila Pegawai Negeri yang bersangkutan berhenti sebagai Pejabat Negara, maka ia kembali kepada Departemen/Lembaga yang bersangkutan.

Pasal 12

Ayat (1)

Agar Pegawai Negeri Sipil dapat melaksanakan tugasnya secara berdaya guna dan berhasil guna, maka perlu diatur pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh, yaitu suatu pengaturan pembinaan yang berlaku baik bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah. Dengan demikian peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil Pusat dengan sendirinya berlaku pula bagi Pegawai Negeri Sipil Daerah, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan.

Selain dari pada itu perlu dilaksanakan usaha penertiban dan pembinaan Aparatur Negara yang meliputi baik struktur, prosedur kerja, kepegawaian maupun sarana, dan fasilitas kerja, sehingga keseluruhan Aparatur Negara baik di tingkat Pusat maupun di tingkat Daerah, benar-benar merupakan aparatur yang ampuh, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah. Keseluruhan Aparatur Negara tersebut diisi oleh tenaga yang ahli, mampu menjalankan tugas di bidang masing-masing, dan hanya mengabdikan diri kepada kepentingan Negara dan Rakyat.

Ayat (2)

Dalam rangka usaha untuk meningkatkan mutu dan ketrampilan serta memupuk kegairahan bekerja, maka perlu dilaksanakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil dengan sebaik-baiknya atas dasar sistim karier dan sistim prestasi kerja, sehingga dengan demikian dapat dikembangkan bakat dan kemampuan yang ada pada diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil secara wajar.

Untuk dapat lebih meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka sistim pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah sistim pembinaan karier tertutup dalam arti Negara, dengan tidak menutup kemungkinan adanya sistim pembinaan karier terbuka untuk jabatan tertentu apabila perlu untuk kepentingan Negara.

Pada umumnya yang dimaksud dengan:

- Sistim karier tertutup adalah bahwa pangkat dan jabatan yang ada dalam sesuatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tetapi tertutup bagi orang luar.
- Sistim karier terbuka adalah bahwa pangkat dan jabatan dalam sesuatu organisasi dapat diduduki oleh orang luar dari organisasi itu asalkan ia mempunyai kecakapan yang diperlukan, tanpa melalui pengangkatan sebagai calon pegawai.

Dengan sistim karier tertutup dalam arti Negara, maka dimungkinkan perpindahan Pegawai Negeri dari Departemen/ Lembaga yang satu ke

Departemen/Lembaga yang lain atau dari Propinsi yang satu ke Propinsi yang lain, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat managerial.

Dalam menyelenggarakan pemerintahan dan melaksanakan pembangunan, sangat diperlukan adanya tenaga-tenaga yang ahli dan cakap, dan tenaga ahli yang diperlukan itu, pada suatu saat mungkin tidak terdapat di kalangan Pegawai Negeri. Apabila kepentingan Negara sangat mendesak, maka tenaga ahli dari luar Pegawai Negeri dapat diangkat untuk menduduki suatu jabatan Negeri dan kepadanya diberikan pangkat Pegawai Negeri, Pengangkatan tenaga ahli untuk menduduki jabatan Negeri adalah sangat selektip dan pelaksanaannya menjadi kewenangan Presiden.

Pasal 13

Presiden sebagai Kepala Pemerintahan adalah pembina tertinggi dari seluruh Pegawai Negeri Sipil, baik Pegawai Negeri Sipil Pusat maupun Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Untuk dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya serta untuk dapat diwujudkan keseragaman di dalam pembinaan, maka Presiden menentukan kebijaksanaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan.

Pasal 14

Cukup jelas

Pasal 15

Formasi adalah penentuan jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan adalah berdasarkan beban kerja yang dipikulkan pada sesuatu organisasi.

Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan, oleh sebab itu organisasi harus selalu disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok. Karena tugas pokok dapat berkembang dari waktu ke waktu, maka jumlah Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan haruslah disesuaikan dengan perkembangan tugas pokok.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penetapan formasi adalah. jenis, sifat, dan beban kerja yang dibebankan pada sesuatu organisasi serta jenjang dan jumlah pangkat, dan jabatan yang tersedia dalam suatu organisasi selain daripada itu perlu pula diperhatikan tentang prinsip pelaksanaan pekerjaan dan alat yang tersedia.

Pada umumnya makin tinggi mutu peralatan dan tersedia dalam jumlah yang cukup, makin sedikitlah Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan.

Formasi sesuatu organisasi pada umumnya ditinjau sekali 5 (lima) tahun, karena dalam jangka waktu tersebut terdapat kemungkinan adanya perkembangan tugas pokok.

Pasal 16

Ayat (1)

Pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongnya formasi dalam sesuatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya Pegawai Negeri Sipil yang keluar karena berhenti, atau adanya perluasan organisasi. Karena pengadaan Pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong maka penerimaan Pegawai Negeri Sipil harus berdasarkan kebutuhan.

Ayat (2)

Setiap Warganegara yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini berarti bahwa pengadaan Pegawai Negeri Sipil harus didasarkan semata-mata atas syarat-syarat obyektip yang telah ditentukan dan tidak boleh berdasarkan atas golongan, agama atau daerah.

Ayat (3)

Setiap pelamar yang diterima harus melalui masa percobaan dan selama masa percobaan itu ia berstatus sebagai calon Pegawai Negeri Sipil. Selama dalam masa percobaan, kepada calon Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan gaji pokok dan penghasilan lain menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat (4)

Lamanya masa percobaan adalah sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan selama-lamanya 2 (dua) tahun. Apabila dalam masa percobaan itu ia dipandang tidak cakap, maka ia dikeluarkan dan apabila cakap diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Calon Pegawai Negeri Sipil yang dalam waktu 1 (satu) tahun telah memenuhi syarat-syarat yang diperlukan, dengan segera diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil.

Pasal 17

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar pengujian.

Yang dimaksud dengan jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka susunan suatu satuan organisasi.

Pengertian jabatan dapat ditinjau dari 2 (dua) sudut, yaitu strukturil dan sudut fungsionil.

Jabatan dari sudut strukturil adalah jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi, seperti Sekretaris Jenderal, Direktur, Kepala Seksi dan lain-lain.

Jabatan dari sudut fungsionil adalah jabatan yang ditinjau dari sudut fungsinya dalam suatu organisasi, seperti Peneliti, Dokter Ahli Penyakit Jantung, Juru Ukur, dan lain-lain yang serupa dengan itu.

Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam suatu pangkat dan suatu jabatan tertentu sesuai dengan kecakapan, pengabdian, dan prestasi kerjanya menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat (2)

Dalam rangka pelaksanaan sistim karier dan sistim prestasi kerja maka harus ada pengkaitan yang erat antara kepangkatan dan jabatan atau dengan perkataan lain perlu adanya pengaturan tentang jenjang kepangkatan pada setiap jabatan.

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam suatu jabatan pangkatnya harus sesuai dengan pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu.

Dalam jabatan strukturil, Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat lebih rendah tidak dapat membawahi langsung Pegawai Negeri Sipil yang berpangkat lebih tinggi.

Pasal 18

Ayat (1)

Pemberian kenaikan pangkat dilaksanakan berdasarkan sistim kenaikan pangkat reguler dan sistim kenaikan pangkat pilihan.

Yang dimaksud dengan kenaikan pangkat reguler adalah apabila seorang Pegawai Negeri Sipil telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dapat dinaikkan pangkatnya tanpa terikat pada jabatan. Kenaikan pangkat regular ditentukan sampai dengan tingkat pangkat tertentu, umpamanya sampai dengan III/d PGPS 1968.

Yang dimaksud dengan kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang disamping harus memenuhi syarat-syarat yang ditentukan juga harus ada jabatan, atau dengan perkataan lain, walaupun seorang Pegawai Negeri Sipil telah memenuhi syarat-syarat umum untuk kenaikan pangkat, tetapi jabatannya tidak sesuai untuk pangkat itu, maka ia belum dapat dinaikkan pangkatnya.

Tingkat pangkat untuk kenaikan pangkat pilihan dapat ditentukan umpamanya mulai IV/a ke atas PGPS 1968.

Ayat (2)

Kenaikan pangkat reguler adalah merupakan hak, oleh sebab itu apabila seorang Pegawai Negeri Sipil telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan pada dasarnya harus dinaikkan pangkatnya, kecuali apabila ada alasan yang sah untuk menundanya.

Ayat (3)

Kenaikan pangkat pilihan bukan hak, tetapi adalah kepercayaan dan penghargaan kepada seseorang Pegawai Negeri Sipil atas prestasi kerjanya, yakni bagi Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi ada kemungkinan mendapat kenaikan pangkat pilihan.

Ayat (4)

Untuk lebih menjamin obyektipitas dalam mempertimbangkan dan memberikan kenaikan pangkat, maka perlu ditentukan syarat-syarat kenaikan pangkat. Syarat-syarat kenaikan pangkat antara lain ialah prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, jabatan, latihan jabatan, dan syarat-syarat obyektip lainnya. Syarat-syarat kenaikan pangkat sebagai tersebut di atas merupakan konsekwensi logis dari prinsip adanya pengkaitan yang erat antara pangkat dan jabatan.

Ayat (5)

Dalam setiap organisasi yang sehat, maka makin tinggi pangkat, makin terbatas jumlahnya, oleh sebab itu Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai kemungkinan untuk mencapai pangkat tertinggi itu makin terbatas pula.

Untuk kenaikan pangkat pilihan, disamping harus dipenuhi syarat-syarat umum, harus pula didasarkan atas jabatan yang dipangku oleh Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil yang ditugaskan untuk mengikuti pendidikan atau latihan jabatan, dalam mempertimbangkan kenaikan pangkat, ia dianggap menduduki jabatan yang dipangkunya, sebelum mengikuti pendidikan atau latihan jabatan tersebut.

Ayat (6)

Pemberian kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi secara anumerta merupakan penghargaan yang diberikan oleh Pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil yang tewas atas pengabdian dan jasa-jasanya kepada Negara dan Bangsa.

Pemberian kenaikan pangkat secara anumerta harus dilaksanakan tepat pada waktunya, yaitu diusahakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang tewas itu dikebumikan. Pangkat anumerta ditetapkan berlaku terhitung

mulai tewasnya Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Kenaikan pangkat anumerta membawa akibat kenaikan gaji pokok.

Pasal 19

Prinsip pokok penempatan dalam jabatan adalah "mendapatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat". Dalam sistim pembinaan karier yang sehat selalu ada pengkaitan yang erat antara jabatan dan pangkat, artinya seorang Pegawai Negeri Sipil yang ditunjuk menduduki sesuatu jabatan haruslah mempunyai pangkat yang sesuai untuk jabatan itu.

Pasal 20

Dalam rangka usaha untuk lebih menjamin obyektipitas dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat dan mengangkat dalam jabatan, maka perlu diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan ("conduite staat") dan daftar urut kepangkatan ("ranglijst"). Unsur yang perlu dinilai dalam daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan, antara lain adalah prestasi kerja, rasa tanggungjawab, kesetiaan, prakarsa, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Ukuran yang digunakan dalam menentukan daftar urut kepangkatan adalah ketuaan (senioritas) dalam pangkat, jabatan, pendidikan/ latihan jabatan, masa kerja, dan umur.

Pasal 21

Untuk kelancaran pelaksanaan tugas, maka bagi Pegawai Negeri Sipil yang memangku sesuatu jabatan tertentu yang dalam menjalankan tugasnya di lapangan perlu dengan segera dikenal oleh masyarakat umum, perlu ditetapkan tanda pengenal, umpamanya pejabat Bea dan Cukai, Imigrasi, dan lain-lain,yang serupa dengan itu.

Tanda pengenal itu dapat berupa pakaian seragam dan atau tanda lain yang diperlukan.

Pasal 22

Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan sebagai salah satu usaha untuk memperluas pengalaman dan mengembangkan bakat, maka perlu diadakan perpindahan jabatan dan perpindahan wilayah kerja bagi Pegawai Negeri Sipil terutama bagi mereka yang menjabat jabatan pimpinan dengan tidak merugikan hak kepegawaiannya. Secara normal, perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja itu dilaksanakan secara teratur antara 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun. Dalam merencanakan dan melaksanakan perpindahan wilayah kerja disesuaikan dengan kemampuan keuangan Negara.

Pasal 23

Ayat (1)

Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dalam ayat ini diberhentikan dengan hormat. Dengan mendapat hak sebagaimana mestinya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku:

a. Pegawai Negeri Sipil yang meminta berhenti dengan kemauan sendiri, pada prinsipnya harus diberhentikan dengan hormat, tetapi apabila kepentingan dinas mendesak, maka permintaan berhenti itu dapat ditolak atau ditunda untuk sementara waktu.

b. Cukup jelas.

c. Apabila terjadi penyederhanaan organisasi Pemerintah yang mengakibatkan adanya kelebihan Pegawai Negeri Sipil, maka Pegawai Negeri Sipil yang kelebihan itu diusahakan penyalurannya ke Instansi lain. Apabila hal ini tidak mungkin, maka kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan diberikan kesempatan untuk mencari lapangan pekerjaan lain, dengan mendapat hak-hak penuh sebagai Pegawai Negeri Sipil selama jangka waktu tertentu.

   Kepada Pegawai Negeri Sipil yang diberhentikan dengan hormat sebagai akibat penyederhanaan organisasi Pemerintah, diberikan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Pegawai Negeri Sipil yang tidak cakap jasmani atau rohani berdasarkan keterangan dari Majelis Penguji Kesehatan Pegawai Negeri atau Dokter Penguji Tersendiri diberhentikan dengan hormat dengan mendapat hak menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Ayat (2)

Cukup jelas

Ayat (3)

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud dalam ayat ini dapat dilakukan dengan hormat atau tidak dengan hormat, satu dan lain hal tergantung pada pertimbangan pejabat yang berwenang atas berat atau ringannya perbuatan yang dilakukan dan besar atau kecilnya akibat yang ditimbulkan oleh perbuatan itu:

a. Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil, Sumpah/Janji Jabatan Negeri, dan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil wajib ditaati oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Pegawai Negeri Sipil yang telah ternyata melanggar Sumpah/Janji atau melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang berat yang menurut pertimbangan atasan yang berwenang tidak dapat diperbaiki lagi, dapat diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

b. Pada dasarnya, tindak pidana kejahatan yang diancam dengan hukuman penjara 4 (empat) tahun diancam hukuman yang lebih berat adalah merupakan tindak pidana kejahatan yang berat.

Meskipun maksimum ancaman hukuman terhadap sesuatu tindak pidana telah ditetapkan, namun hukuman yang dijatuhkan/diputuskan oleh hakim terhadap jenis tindak pidana itu dapat dibeda-beda sehubungan dengan berat ringannya tindak pidana yang dilakukan dan atau besar kecilnya akibat yang ditimbulkan.

Berhubung dengan itu, maka dalam mempertimbangkan apakah Pegawai Negeri Sipil yang telah melakukan tindak pidana kejahatan itu akan diberhentikan atau tidak, atau apakah akan diberhentikan dengan hormat atau tidak dengan hormat haruslah dipertimbangkan faktor-faktor yang mendorong Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan melakukan tindak pidana kejahatan itu, serta harus pula dipertimbangkan berat ringannya keputusan pengadilan yang dijatuhkan.

Ayat (4)

a. Pada dasarnya jabatan yang diberikan kepada seorang Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan kepercayaan dari Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap karena melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang berhubungan dengan jabatan atau pekerjaannya, maka Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan harus diberhentikan tidak dengan hormat karena telah menyalah gunakan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

b. Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, yang telah melakukan penyelewengan terhadap Falsafah dan Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 atau terlibat dalam kegiatan yang menentang Negara atau Pemerintah, tidak wajar lagi dipertahankan sebagai Pegawai Negeri Sipil, oleh sebab itu harus diberhentikan tidak dengan hormat. Perbuatan mana yang merupakan penyelewengan terhadap Falsafah dan Ideologi Negara Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, atau kegiatan yang menentang Negara atau Pemerintah dinyatakan/diputuskan secara tegas oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 24

Untuk menjamin kelancaran pemeriksaan, maka Pegawai Negeri Sipil yang dikenakan penahanan sementara oleh pejabat yang berwajib karena disangka melakukan sesuatu tindak pidana kejahatan dikenakan pemberhentian sementara. Pemberhentian sementara tersebut adalah pemberhentian sementara dari jabatan, bukan pemberhentian sementara sebagai Pegawai

Negeri Sipil. Apabila pemeriksaan oleh yang berwajib telah selesai dan ternyata bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan tidak bersalah, maka Pegawai Negeri Sipil tersebut direhabilitasikan terhitung sejak ia dikenakan pemberhentian sementara. Rehabilitasi yang dimaksud mengandung pengertian, bahwa Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dikembalikan pada jabatan semula. Apabila setelah pemeriksaan oleh Pengadilan telah selesai dan ternyata Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan bersalah dan oleh sebab itu dihukum penjara atau kurungan berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, maka Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat diberhentikan dengan memperhatikan ketentuan Pasal 23 ayat (3) huruf b dan ayat (4) huruf a.

Pasal 25

Sesuai dengan prinsip pendelegasian wewenang dan untuk mempercepat pelaksanaan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian, Pegawai Negeri Sipil, maka Presiden dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada Menteri yang bersangkutan atau pejabat lain yang dipandangnya perlu.

Pasal 26

Ayat (1)

Sumpah/Janji adalah suatu kesanggupan untuk mentaati keharusan atau untuk tidak melakukan larangan yang ditentukan, yang diikrarkan dihadapan atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Karena Sumpah/Janji itu diikrarkan menurut agama atau kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa, maka pada hakekatnya Sumpah/Janji itu bukan saja merupakan kesanggupan terhadap atasan yang berwenang, tetapi juga merupakan kesanggupan terhadap Tuhan, bahwa yang bersumpah/berjanji akan mentaati segala keharusan dan tidak melakukan segala larangan yang telah ditentukan.

Kepada Pegawai Negeri Sipil dipercayakan tugas Negara yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dalam pelaksanaan tugas tersebut diperlukan keikhlasan, kejujuran, dan tanggung jawab. Sebagai salah satu usaha untuk menjamin pelaksanaan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya, maka setiap calon Pegawai Negeri Sipil pada saat pengangkatannya menjadi pegawai Negeri Sipil wajib mengangkat Sumpah/Janji Pegawai Negeri Sipil di hadapan atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 27

Pengangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk memangku sesuatu jabatan terutama jabatan yang penting yang mempunyai ruang lingkup yang luas adalah merupakan kepercayaan yang besar dari Negara. Dalam melaksanakan tugas itu diperlukan pengabdian, kejujuran, keikhlasan, dan tanggungjawab yang besar. Berhubung dengan itu, Pegawai Negeri Sipil yang diangkat untuk menduduki jabatan tertentu, pada saat pengangkatannya wajib mengangkat Sumpah/Janji Jabatan Negeri di hadapan atasan yang berwenang menurut agama atau kepercayaannya terhadap Tuhan Yang Maha Esa.

Pasal 28

Kode Etik Pegawai Negeri Sipil adalah pedoman sikap, tingkat laku, dan perbuatan yang harus dilaksanakan oleh setiap Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya Kode Etik Pegawai Negeri Sipil, maka Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, abdi Negara, dan Abdi masyarakat mempunyai pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan dalam melaksanakan tugasnya dan dalam pergaulan hidup sehari-hari.

Dalam Kode Etik Pegawai Negeri Sipil akan digariskan prinsip-prinsip, yang pada pokoknya antara lain sebagai berikut:

Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila, yang bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan bersikap hormat-menghormati antara sesama Warga Negara yang memeluk agama/kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang berlainan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat, setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan diri sendiri, seseorang atau golongan.

Pegawai Negeri Sipil menjunjung tinggi kehormatan Negara, Pemerintah dan martabat Pegawai Negeri Sipil, serta mentaati segala peraturan-peraturan perundang-undangan, peraturan kedinasan, dan perintah-perintah atasan dengan penuh kesadaran, pengabdian, dan tanggungjawab.

Pegawai Negeri Sipil memberikan pelayanan terhadap masyarakat sebaik-baiknya sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.

Pegawai Negeri Sipil tetap memelihara keutuhan, kekompakan, persatuan, dan kesatuan Negara dan Bangsa Indonesia serta korps Pegawai Negeri Sipil.

Karena Kode Etik adalah pedoman sikap, tingkah laku, dan perbuatan bagi Pegawai Negeri Sipil, maka sanksi terhadap pelanggaran Kode Etik adalah sanksi moril.

Pasal 29

Peraturan Disiplin adalah suatu peraturan yang membuat keharusan, larangan, dan sanksi, apabila keharusan tidak diturut atau larangan itu dilanggar. Untuk menjamin tatatertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, maka dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Keharusan yang akan dimuat dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain adalah:

- Menepati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku serta melaksanakan perintah-perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berhak.
- Melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya.
- Menggunakan dan memelihara barang-barang dinas dengan sebaik-baiknya.
- Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat sesama Pegawai Negeri Sipil dan terhadap atasan.
- Dan lain -lain.

Larangan yang akan dimuat dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain adalah:

- Menjadi Pegawai Negara Asing tanpa ijin Pemerintah.
- Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan martabat sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- Dan lain-lain

Hukuman yang dapat dijatuhkan sebagai sanksi terhadap pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil ialah teguran lisan, tegoran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala, penundaan kenaikan pangkat, penurunan pangkat, pemindahan sebagai hukuman, pembebasan tugas, dan pemberhentian.

Selain daripada keharusan, larangan, dan sanksi, dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil akan diatur tentang pejabat yang berwenang menjatuhkan hukuman disiplin, tatacara penjatuhan hukuman disiplin dan tatacara mengajukan keberatan/pembelaan, apabila seorang Pegawai Negeri Sipil tidak menerima hukuman disiplin yang dijatuhkan kepadanya.

Pasal 30

Ayat (1)

Cukup jelas

Ayat (2)

Pelaksanaan ketentuan Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 akan diatur lebih lanjut dengan Undang-undang.

Pasal 31

Pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil dimaksudkan agar terjamin keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Pengaturan pendidikan serta pengaturan dan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standard, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan.

Di bidang pendidikan hanya meliputi pengaturan, sedang penyelenggaraannya diserahkan pada badan pendidikan yang telah ada.

Tujuan latihan jabatan antara lain adalah:

– meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian, dan ketrampilan;

– menciptakan adanya pola berpikir yang sama;

– menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang lebih baik;

– membina karier Pegawai Negeri Sipil.

Pada pokoknya latihan jabatan dapat dibagi 2 (dua) yaitu latihan pra jabatan dan latihan dalam jabatan:

- Latihan pra jabatan ("pre service training") adalah suatu latihan yang diberikan kepada calon Pegawai Negeri Sipil, dengan tujuan agar ia dapat tampil melaksanakan tugas yang akan dipercayakan kepadanya;
- Latihan dalam jabatan ("in service training") adalah suatu latihan yang bertujuan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan ketrampilan.

Pasal 32

Ayat (1)

Peningkatan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan, sehingga pada akhirnya Pegawai Negeri Sipil dapat memusatkan perhatian sepenuhnya untuk melaksanakan tugasnya. Usaha kesejahteraan yang dimaksud meliputi kesejahteraan materiil dan spirituil, seperti jaminan hari tua, bantuan perawatan kesehatan, bantuan kematian, ceramah keagamaan, dan lain-lain yang serupa dengan itu.

Ayat (2) dan (3)

Bantuan perawatan kesehatan dan bantuan kematian adalah merupakan bagian dari program kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Ayat (4)

Penyelenggaraan program kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diatur dan dibina oleh Pemerintah Pusat.

Pasal 33

Ayat (1)

Untuk mendorong dan meningkatkan prestasi kerja serta untuk memupuk kesetiaan terhadap Negara kepada Pegawai Negeri Sipil yang telah menunjukkan kesetiaan atau telah berjasa terhadap Negara atau yang telah menunjukkan prestasi kerja yang luar biasa baiknya dapat diberikan penghargaan oleh Pemerintah.

Ayat (2)

Penghargaan yang dimaksud dapat berupa tanda jasa, pangkat istimewa, atau bentuk penghargaan lainnya, seperti surat pujian, penghargaan yang berupa materiil, dan lain-lain.

Pasal 34

Tugas badan yang dimaksud dalam pasal ini adalah membantu Presiden dalam merencanakan, mengatur, dan menyelenggarakan administrasi kepegawaian, pendidikan dan latihan jabatan, kesejahteraan, menampung dan menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai kewajiban dan hak Pegawai Negeri Sipil.

Pada waktu sekarang, badan yang menyelenggarakan administrasi kepegawaian adalah Badan Administrasi Kepegawaian Negara, badan yang menyelenggarakan pendidikan dan latihan jabatan adalah antara lain Lembaga Administrasi Negara, sedang badan yang menyelenggarakan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh dan badan yang menyelesaikan masalah yang berkenaan dengan pelaksanaan peraturan perundang-undangan mengenai kewajiban dan hak Pegawai Negeri Sipil belum ada.

Untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka badan yang membantu Presiden menyelenggarakan pembinaan Pegawai Negeri Sipil disesuaikan secara bertahap menurut keadaan.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Perincian tentang hal-hal yang dimaksud dalam Pasal 5 sampai dengan Pasal 35 Undang-undang ini diatur lebih lanjut dengan peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan ketentuan yang dimaksud dalam Pasal-pasal 10, 30 dan 35 diatur dengan Undang-undang dan pelaksanaan ketentuan yang dimaksud dalam pasal-pasal lainnya diatur dengan Peraturan Pemerintah atau Keputusan Presiden.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Pada saat berlakunya Undang-undang ini, segala peraturan Perundang-undangan yang ada, dibidang kepegawaian yang tidak bertentangan dengan Undang-undang ini, tetap berlaku selama belum diadakan yang baru berdasarkan Undang-undang ini, umpamanya.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 1970 tentang Pencabutan Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 1959 tentang Larangan Keanggotaan Partai-partai Politik Bagi Pejabat Negeri Republik Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 8)

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1970 tentang Pengaturan Kehidupan Politik Pejabat-pejabat Negeri dalam rangka Pembinaan Sistim Kepegawaian Negeri Republik Indonesia (Lembaran Negara Tahun 1970 Nomor 9).

Pasal 39

Peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan berdasarkan Undang-undang yang dimaksud dalam pasal ini, tetap berlaku, selama belum diadakan penggantinya berdasarkan Undang-undang ini.

Pasal 40

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3041