

RANCANGAN
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN JAKSA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 7A ayat (2), Pasal 9B ayat (2), Pasal 11 ayat (2), Pasal 11A ayat (3) dan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Manajemen Kepegawaian Jaksa;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4401) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 298, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6755);

3. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 141, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6897);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG MANAJEMEN
KEPEGAWAIAN JAKSA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Kejaksaan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Kejaksaan adalah lembaga pemerintahan yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan Undang-Undang.
2. Jaksa adalah pegawai negeri sipil dengan jabatan fungsional yang memiliki kekhususan dan melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangannya berdasarkan Undang-Undang.
3. Manajemen Kepegawaian Jaksa adalah serangkaian proses pengelolaan Jaksa dengan kekhususan untuk mewujudkan Jaksa yang profesional dan akuntabel dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewenangan Jaksa guna mendukung pencapaian tugas dan fungsi Jaksa Agung serta tujuan Kejaksaan.
4. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, penugasan, pemberhentian, dan pembinaan manajemen kepegawaian dalam lingkup tugas, fungsi, dan wewenang Kejaksaan, Jaksa Agung, dan Jaksa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
5. Pejabat yang Berwenang yang selanjutnya disingkat PyB adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan,

dan pemberhentian pegawai aparatur sipil negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

6. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak Jaksa dalam suatu satuan organisasi.
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. Pekerjaan Kritis adalah jenis pekerjaan yang bersifat strategis dan/atau memerlukan keahlian yang sangat khusus dan/atau langka untuk mencapai tujuan organisasi dan prioritas pembangunan nasional.
10. Kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, dan perilaku yang dimiliki oleh setiap Jaksa agar dapat melaksanakan tugas secara efektif sesuai dengan karakteristik Kejaksaan.
11. Asesmen Kompetensi adalah sistem pembinaan kepegawaian dengan menguji Kompetensi Jaksa sesuai dengan standar Kompetensi yang dipersyaratkan dalam rangka pengembangan karier Jaksa.
12. Pejabat Pengawasan Fungsional adalah pejabat yang melaksanakan tugas dan fungsi pengawasan fungsional di lingkungan Kejaksaan.
13. Unit Organisasi adalah unit kerja di lingkungan Kejaksaan yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan program/kegiatan yang mengelola sumber daya atau mendapatkan delegasi pengelolaan sumber daya dalam pelaksanaan program/kegiatan.
14. Instansi Pemerintah adalah Instansi Pusat dan Instansi Daerah.
15. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
16. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota.
17. Pejabat Penilai Kinerja adalah atasan langsung Jaksa dengan ketentuan minimal pejabat pengawas atau pejabat lain dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas Instansi Pemerintah pemilik kinerja, dan/atau pejabat

lain di luar Instansi Pemerintah dimana pegawai mendapat penugasan yang memiliki peran dalam pembinaan kinerja Jaksa dan diberikan delegasi kewenangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 2

- (1) Pegawai Kejaksaan terdiri atas:
 - a. Jaksa; dan
 - b. aparatur sipil negara non-Jaksa.
- (2) Kaidah dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai aparatur sipil negara berlaku juga bagi Jaksa, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini.

BAB II

KEKHUSUSAN JAKSA

Bagian Kesatu

Fungsi

Pasal 3

Jaksa berfungsi sebagai:

- a. pelaksana kebijakan publik;
- b. pelayan publik;
- c. perekat dan pemersatu bangsa;
- d. aparatur penegak hukum; dan
- e. pelaksana fungsi dan/atau tindakan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua

Tugas

Pasal 4

Jaksa bertugas:

- a. melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Jaksa Agung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- b. memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;
- c. mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- d. melaksanakan penegakan hukum; dan
- e. melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Peran

Pasal 5

- (1) Jaksa 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.
- (2) Selain peran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Jaksa berperan melakukan:
 - a. penanganan perkara;
 - b. manajemen yustisia; dan
 - c. manajemen organisasi.

Bagian Keempat
Jabatan, Jenjang Keahlian, dan Rangkap Jabatan Jaksa

Paragraf 1

Jabatan

Pasal 6

Jabatan yang dapat diduduki oleh Jaksa terdiri atas:

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

Pasal 7

Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 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 8

- (1) Jabatan pimpinan tinggi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a sampai dengan huruf c merupakan Jabatan Manajerial tingkat tinggi yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan pegawai Kejaksaan, mendayagunakan sumber daya serta mengambil keputusan menurut tingkatan Jabatannya, untuk mencapai tujuan Kejaksaan.
- (2) Jabatan administrator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf d merupakan Jabatan Manajerial tingkat menengah yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan pegawai Kejaksaan, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan Kejaksaan serta pelayanan publik, administrasi, dan penegakan hukum.

- (3) Jabatan pengawas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf e merupakan Jabatan Manajerial tingkat dasar yang bertanggung jawab dan berperan dalam mengelola, memotivasi, dan mendukung pengembangan pegawai Kejaksaan, memimpin dan mengoordinasikan pelaksanaan strategi pencapaian tujuan Kejaksaan serta pelayanan publik, administrasi, dan penegakan hukum.

Pasal 9

- (1) Jabatan Manajerial yang pelaksanaan tugasnya berkaitan dengan peran melakukan penanganan perkara diutamakan diisi oleh Jaksa.
- (2) Jabatan Manajerial yang pelaksanaan tugasnya berkaitan dengan peran melakukan penanganan perkara di bidang pidana militer diutamakan oleh prajurit Tentara Nasional Indonesia.
- (3) Jabatan Manajerial yang pelaksanaan tugasnya berkaitan dengan peran melakukan manajemen yustisia dan/atau manajemen organisasi dapat diisi oleh aparatur sipil negara non-Jaksa.
- (4) Jabatan Manajerial yang diduduki oleh aparatur sipil negara non-Jaksa dan/atau prajurit Tentara Nasional Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) dapat menjadi dasar penyesuaian hak kepegawaiannya.
- (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai pengisian Jabatan Manajerial ditetapkan oleh Jaksa Agung.

Pasal 10

- (1) Jabatan Nonmanajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf b merupakan Jabatan fungsional keahlian.
- (2) Jabatan fungsional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertanggung jawab memberikan pelayanan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan keahlian tertentu.

Pasal 11

Jabatan Jaksa merupakan kategori Jabatan fungsional keahlian dengan kekhususan.

Paragraf 2
Jenjang Keahlian

Pasal 12

- (1) Jenjang keahlian Jabatan fungsional Jaksa terdiri atas:
 - a. Jaksa Ahli Utama yang melaksanakan tugas dan fungsi utama dengan kualifikasi Kompetensi profesional tingkat tertinggi;
 - b. Jaksa Ahli Madya yang melaksanakan tugas dan fungsi utama dengan kualifikasi Kompetensi profesional tingkat tinggi;
 - c. Jaksa Ahli Muda yang melaksanakan tugas dan fungsi utama dengan kualifikasi Kompetensi profesional tingkat lanjutan; dan
 - d. Jaksa Ahli Pertama yang melaksanakan tugas dan fungsi utama dengan kualifikasi Kompetensi profesional tingkat dasar.
- (2) Jaksa Ahli Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a terdiri atas Jabatan fungsional Jaksa dengan jenjang Jabatan:
 - a. Jaksa Utama;
 - b. Jaksa Utama Madya; dan
 - c. Jaksa Utama Muda.
- (3) Jaksa Ahli Madya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b terdiri atas Jabatan fungsional Jaksa dengan jenjang Jabatan:
 - a. Jaksa Utama Pratama; dan
 - b. Jaksa Madya.
- (4) Jaksa Ahli Muda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas Jabatan fungsional Jaksa dengan jenjang Jabatan:
 - a. Jaksa Muda; dan
 - b. Jaksa Pratama.
- (5) Jaksa Ahli Pertama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d terdiri atas Jabatan fungsional Jaksa dengan jenjang Jabatan:
 - a. Ajun Jaksa; dan
 - b. Ajun Jaksa Madya.
- (6) Kenaikan jenjang keahlian Jabatan fungsional Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan pemenuhan Kompetensi Jabatan.

Paragraf 3
Rangkap Jabatan

Pasal 13

- (1) Jaksa dalam menjalankan tugas, fungsi, dan wewenang dalam Jabatan fungsionalnya sesuai dengan kekhususan dapat merangkap Jabatan Manajerial dan melaksanakan peran Jabatan fungsional lainnya.
- (2) Jabatan Manajerial dan Jabatan fungsional lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan berdasarkan penugasan Jaksa Agung.

Pasal 14

Perhitungan dan konversi hasil penilaian kinerja bagi Jaksa yang merangkap Jabatan Manajerial dan Jabatan fungsional lainnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 tetap dilakukan sesuai dengan pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenangnya.

Pasal 15

Ketentuan lebih lanjut mengenai Jabatan, jenjang keahlian, dan rangkap Jabatan Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Bagian Kelima
Instansi Pembina

Pasal 16

- (1) Kejaksaan merupakan instansi pembina Jabatan fungsional Jaksa.
- (2) Selaku instansi pembina Jabatan fungsional Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kejaksaan memiliki tugas untuk melakukan pembinaan guna menjamin terwujudnya standar kualitas dan profesionalitas Jaksa.

Bagian Keenam
Pangkat Jaksa

Pasal 17

- (1) Pangkat Jaksa merupakan kedudukan yang menunjukkan jenjang Jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan dan pengembangan karier Jaksa.
- (2) Pangkat Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. Pangkat Pembina Utama dalam golongan ruang IV/e disebut Nindya Pati Jaksa;
 - b. Pangkat Pembina Utama Madya dalam golongan ruang IV/d disebut Madya Pati Jaksa;
 - c. Pangkat Pembina Utama Muda dalam golongan ruang IV/c disebut Muda Pati Jaksa;
 - d. Pangkat Pembina tingkat I dalam golongan ruang IV/b disebut Nindya Wira Jaksa;
 - e. Pangkat Pembina dalam golongan ruang IV/a disebut Adi Wira Jaksa;
 - f. Pangkat Penata Tingkat I dalam golongan ruang III/d disebut Sena Wira Jaksa;
 - g. Pangkat Penata dalam golongan ruang III/c disebut Madya Wira Jaksa;
 - h. Pangkat Penata Muda Tingkat I dalam golongan ruang III/b disebut Muda Wira Jaksa; dan
 - i. Pangkat Penata Muda dalam golongan ruang III/a disebut Yuana Wira Jaksa.

Pasal 18

- (1) Selain pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2), terdapat pangkat berupa Adhyaksa Utama.
- (2) Pangkat Adhyaksa Utama sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pangkat Jaksa Agung.

Pasal 19

Selain pangkat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (2), Jaksa dapat diberikan pangkat lain yang disesuaikan dengan penyetaraan pangkat pada penugasan.

Pasal 20

- (1) Jaksa dapat diberikan kenaikan pangkat.
- (2) Kenaikan pangkat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:
 - a. kenaikan pangkat umum; atau
 - b. kenaikan pangkat khusus.
- (3) Kenaikan pangkat umum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diberikan dengan mempertimbangkan hasil penilaian kinerja, pengembangan Kompetensi, riwayat Jabatan, masa Jabatan, dan/atau pengabdian Jaksa terhadap negara.
- (4) Kenaikan pangkat khusus sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:
 - a. kenaikan pangkat anumerta;
 - b. kenaikan pangkat pengabdian; atau
 - c. kenaikan pangkat istimewa.

Pasal 21

Ketentuan lebih lanjut mengenai pangkat Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

BAB III RUANG LINGKUP

Pasal 22

Manajemen Kepegawaian Jaksa meliputi:

- 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.

Bagian Kesatu

Perencanaan Kebutuhan

Pasal 23

- (1) Kejaksaan merencanakan kebutuhan calon Jaksa berdasarkan:
 - a. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional;
 - b. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional;
 - c. rencana strategis pengembangan organisasi dan sumber daya manusia Kejaksaan; dan
 - d. kepentingan strategis penegakan hukum.
- (2) Selain hal-hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perencanaan kebutuhan calon Jaksa juga mempertimbangkan kemampuan keuangan negara.
- (3) Perencanaan kebutuhan calon Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

Pasal 24

Perencanaan kebutuhan calon Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 dilakukan untuk mengisi kebutuhan Jaksa Ahli Pertama.

Pasal 25

- (1) Jaksa Agung menyampaikan usulan kebutuhan calon Jaksa kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
- (2) Atas usulan Jaksa Agung sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara menetapkan kebutuhan calon Jaksa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 26

Ketentuan lebih lanjut mengenai perencanaan kebutuhan calon Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Bagian Kedua

Pengadaan

Paragraf 1
Pengadaan Calon Jaksa

Pasal 27

- (1) Pengadaan calon Jaksa dilakukan untuk mengisi kebutuhan Jaksa berdasarkan penetapan kebutuhan calon Jaksa.
- (2) Pengadaan calon Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan secara:
 - a. nasional, melalui pengadaan calon pegawai negeri sipil yang dilaksanakan oleh panitia seleksi nasional pengadaan pegawai negeri sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; atau
 - b. mandiri, jika pengadaan calon pegawai negeri sipil tidak diselenggarakan pada tahun yang bersangkutan, tetapi dibutuhkan pengadaan calon Jaksa.

Pasal 28

Pengadaan calon Jaksa secara mandiri dilakukan berdasarkan persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara.

Pasal 29

Pelaksanaan pengadaan calon Jaksa secara mandiri dilakukan melalui tahapan:

- a. perencanaan;
- b. pengumuman lowongan;
- c. pelamaran;
- d. seleksi;
- e. pengumuman hasil seleksi; dan
- f. pengangkatan calon Jaksa.

Pasal 30

Calon Jaksa yang dinyatakan lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 huruf d diangkat dan ditetapkan sebagai calon pegawai negeri sipil melalui

keputusan Jaksa Agung setelah mendapatkan persetujuan teknis dan penetapan nomor induk pegawai dari kepala pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, pembinaan, penyelenggaraan pelayanan, pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis manajemen Aparatur Sipil Negara, dan pelaksanaan pengawasan penerapan sistem merit dan nomor register pegawai dari Jaksa Agung.

Pasal 31

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pengadaan calon Jaksa secara mandiri diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Paragraf 2

Pendidikan dan Pelatihan Calon Jaksa

Pasal 32

- (1) Calon Jaksa wajib mengikuti pelatihan dasar.
- (2) Sebelum mengikuti pelatihan dasar Kejaksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), calon Jaksa dapat dibekali pendidikan dan pelatihan teknis administrasi Kejaksaan.

Pasal 33

- (1) Untuk diangkat menjadi Jaksa, calon Jaksa harus lulus pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa.
- (2) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh lembaga pendidikan khusus Jaksa dengan memperhatikan kekhususan Jaksa.

Pasal 34

- (1) Pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 dilakukan dengan memenuhi standar minimum profesi Jaksa.
- (2) Standar minimum profesi jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi aspek:
 - a. pengetahuan; dan

b. keahlian.

- (3) Standar minimum profesi Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan oleh Jaksa Agung

Pasal 35

- (1) Kepala lembaga pendidikan khusus Jaksa menetapkan calon Jaksa yang dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33.
- (2) Jaksa Agung mengangkat calon Jaksa yang dinyatakan lulus pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa sebagai Jaksa.
- (3) Sebelum memangku Jabatannya, Jaksa wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya di hadapan Jaksa Agung sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 36

Calon Jaksa yang dinyatakan tidak lulus pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 dapat:

- a. mengikuti kembali pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa sepanjang masih memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; atau
- b. menduduki Jabatan Nonmanajerial lain dengan mempertimbangkan pemenuhan Kompetensi, ketersediaan Jabatan, dan postur organisasi Kejaksaan.

Pasal 37

Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan calon Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Paragraf 3

Pengangkatan Tenaga Profesional

Pasal 38

- (1) Untuk mendukung profesionalisme dan meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang Jaksa, Jaksa Agung dapat mengangkat tenaga profesional.
- (2) Pengangkatan tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan untuk:
 - a. memenuhi kebutuhan kapasitas dan/atau Kompetensi dalam daftar ragam Pekerjaan Kritis;
 - b. melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan/atau
 - c. melaksanakan perintah Jaksa Agung.
- (3) Pengangkatan tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan berdasarkan persetujuan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

Pasal 39

- (1) Pengangkatan tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 38 dilakukan berdasarkan keputusan Jaksa Agung untuk waktu tertentu.
- (2) Selama diangkat menjadi tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku kode etik dan kode perilaku Jaksa.

Pasal 40

- (1) Tenaga profesional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 39 berhak memperoleh hak keuangan dan fasilitas berdasarkan hasil penilaian kinerja.
- (2) Hasil penilaian kinerja tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperoleh melalui evaluasi kinerja tenaga profesional dengan mempertimbangkan:
 - a. indikator kinerja penugasan; dan
 - b. hasil kerja individu.
- (3) Besaran hak keuangan dan fasilitas tenaga profesional ditetapkan oleh Jaksa Agung setelah mendapatkan persetujuan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan.

Pasal 41

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengangkatan tenaga profesional diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Bagian Ketiga
Penguatan Budaya Kerja dan Citra Institusi

Paragraf 1
Nilai Dasar Jaksa

Pasal 42

Jaksa memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia serta pemerintahan yang sah.

Pasal 43

- (1) Dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, Jaksa senantiasa berpegang teguh dan mengamalkan nilai dasar (*core values*) Kejaksaan dalam bentuk Triksila Adhyaksa yang di dalamnya mengandung doktrin Kejaksaan Tri Krama Adhyaksa.
- (2) Tri Krama Adhyaksa terdiri atas:
 - a. Satya, yakni kesetiaan yang bersumber pada rasa jujur, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, diri pribadi dan keluarga maupun kepada sesama manusia;
 - b. Adhi, yakni kesempurnaan dalam bertugas dan yang berunsur utama pemilikan rasa tanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa, keluarga dan sesama manusia; dan
 - c. Wicaksana, yakni bijaksana dalam tutur kata dan tingkah laku, khususnya dalam pengtrapan tugas dan kewenangannya.

Paragraf 2
Etika Profesi Jaksa

Pasal 44

- (1) Setiap Jaksa dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenangannya wajib menaati kode etik dan kode perilaku Jaksa.
- (2) Terhadap setiap pihak yang bukan merupakan Jaksa, tetapi mendapatkan delegasi atau penugasan yang sah untuk melakukan tugas dan wewenang Jaksa berdasarkan peraturan perundang-undangan, baik secara *ad-hoc* atau melalui mekanisme lainnya, berlaku kode etik dan kode perilaku Jaksa.
- (3) Dengan mempertimbangkan kekhususan Jaksa, ketentuan mengenai disiplin pegawai negeri sipil menjadi bagian tidak terpisahkan dari kode etik dan kode perilaku Jaksa dan tetap berlaku sepanjang tidak diatur secara khusus dalam kode etik dan kode perilaku Jaksa.

Pasal 45

Kode etik dan kode perilaku Jaksa ditetapkan oleh Jaksa Agung.

Pasal 46

Penegakan dan pemeriksaan pelanggaran kode etik dan kode perilaku Jaksa dilakukan oleh Jaksa Agung.

Pasal 47

- (1) Pelanggaran kode etik dan kode perilaku Jaksa yang terbukti berdasarkan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 46 dijatuhi sanksi kode perilaku.
- (2) Sanksi kode perilaku terdiri atas:
 - a. sanksi kode perilaku ringan;
 - b. sanksi kode perilaku sedang; dan
 - c. sanksi kode perilaku berat.
- (3) Sanksi kode perilaku ringan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a terdiri atas:
 - a. peringatan;
 - b. teguran lisan;
 - c. teguran tertulis; dan
 - d. pernyataan tidak puas dari pimpinan.
- (4) Sanksi kode perilaku sedang sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b terdiri atas:

- a. tidak dibayarkan tunjangan Jaksa selama 6 (enam) bulan;
 - b. tidak dibayarkan tunjangan Jaksa selama 12 (dua belas) bulan;
 - c. tidak dibayarkan tunjangan Jaksa selama 18 (delapan belas) bulan; dan
 - d. tidak dibayarkan tunjangan Jaksa selama 24 (dua puluh empat) bulan.
- (5) Sanksi kode perilaku berat sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c terdiri atas:
- a. pelepasan dari Jabatan Manajerial dan/atau Jabatan Nonmanajerial Jaksa selama 12 (dua belas) bulan;
 - b. pelepasan dari Jabatan Manajerial dan/atau Jabatan Nonmanajerial Jaksa selama 24 (dua puluh empat) bulan;
 - c. pemberhentian dengan hormat dari Jabatan Jaksa; dan
 - d. pemberhentian tidak dengan hormat dari Jabatan Jaksa.

Pasal 48

Penjatuhan sanksi kode perilaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 47 ayat (2) dilakukan pencatatan, kecuali terhadap penjatuhan sanksi kode perilaku ringan.

Pasal 49

- (1) Penjatuhan sanksi kode perilaku dilakukan dengan mempertimbangkan:
- a. tingkat kesalahan atas pelanggaran yang dilakukan; dan
 - b. dampak yang ditimbulkan;
- secara proporsional.
- (2) Penjatuhan sanksi kode perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan sebagai berikut:
- a. tingkat kesalahan ringan dan menimbulkan dampak bagi:
 - 1. unit kerja dan/atau satuan kerja, dijatuhi sanksi etik ringan;
 - 2. profesi Jaksa dan/atau institusi, dijatuhi sanksi etik ringan sampai dengan sedang; dan
 - 3. negara, dijatuhi sanksi etik sedang sampai dengan berat.
 - b. tingkat kesalahan sedang dan menimbulkan dampak bagi:
 - 1. unit kerja, dijatuhi sanksi kode perilaku ringan;
 - 2. satuan kerja, dijatuhi sanksi kode perilaku ringan sampai dengan sedang;

3. profesi Jaksa dan/atau institusi, dijatuhi sanksi kode perilaku sedang sampai dengan berat; dan
 4. negara, dijatuhi sanksi kode perilaku berat.
- c. tingkat kesalahan berat dan menimbulkan dampak bagi:
1. unit kerja, dijatuhi sanksi kode perilaku ringan sampai dengan sedang;
 2. satuan kerja, dijatuhi sanksi kode perilaku sedang sampai dengan berat; dan
 3. profesi Jaksa, institusi, dan/atau negara, dijatuhi sanksi kode perilaku berat.
- (3) Selain mempertimbangkan tingkat kesalahan dan dampak sebagaimana dimaksud pada ayat (1), untuk menentukan tingkatan dari jenis sanksi kode perilaku yang dijatuhkan berdasarkan bobot, juga mempertimbangkan:
- a. tingkat ketercelaan;
 - b. derajat kesengajaan atau kelalaian dalam melakukan pelanggaran;
 - c. keterlibatan dan/atau peran dalam melakukan pelanggaran;
 - d. catatan pelanggaran yang pernah dilakukan;
 - e. keadaan yang menyertai pelanggaran yang terdiri atas keadaan yang memberatkan dan meringankan; dan
 - f. pengakuan bersalah dan menyesali perbuatannya.

Pasal 50

- (1) Dalam hal Jaksa dijatuhi sanksi kode perilaku berat, Jaksa yang bersangkutan diberi kesempatan secukupnya untuk mengajukan pemeriksaan ulang di hadapan majelis kode perilaku Jaksa.
- (2) Jaksa yang berdasarkan putusan majelis kode perilaku Jaksa dijatuhi sanksi kode perilaku berat berupa pemberhentian tidak dengan hormat dari Jabatan Jaksa memiliki hak untuk mengajukan pembelaan diri di hadapan majelis kehormatan Jaksa.

Pasal 51

- (1) Pelanggaran kode etik dan kode perilaku Jaksa oleh setiap pihak yang bukan merupakan Jaksa, tetapi mendapatkan delegasi atau penugasan yang sah

untuk melaksanakan tugas dan wewenang Jaksa berdasarkan peraturan perundang-undangan, baik secara *ad-hoc* atau melalui mekanisme lainnya, diperiksa dan dijatuhi sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

- (2) Atas pelanggaran kode etik dan kode perilaku Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Jaksa Agung dapat menetapkan yang bersangkutan tidak lagi melaksanakan tugas dan wewenang Jaksa.

Pasal 52

Ketentuan lebih lanjut mengenai penguatan budaya kerja dan citra institusi Kejaksaan diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Bagian Keempat Pengelolaan Kinerja

Pasal 53

- (1) Pengelolaan kinerja Jaksa dilaksanakan untuk mencapai tujuan dan sasaran Kejaksaan melalui:
 - a. peningkatan hasil kerja dan perbaikan perilaku secara terus menerus;
 - b. penguatan peran pimpinan; dan
 - c. penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan Jaksa, antar-Jaksa, dan antara Jaksa dengan pemangku kepentingan lainnya.
- (2) Peningkatan hasil kerja dan perbaikan perilaku sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dalam bentuk peningkatan kualitas dan peningkatan kapasitas Jaksa.
- (3) Penguatan peran pimpinan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dan penguatan kolaborasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dilakukan dalam bentuk dialog kinerja antara pimpinan dengan Jaksa secara berkelanjutan.

Pasal 54

Pengelolaan kinerja Jaksa berorientasi pada:

- a. hasil kerja dan perilaku kerja Jaksa;

- b. pengembangan kinerja Jaksa;
- c. pemenuhan ekspektasi pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja Kejaksaan;
- d. dialog kinerja yang intensif antara pimpinan dan Jaksa; dan
- e. pencapaian tujuan dan sasaran organisasi Kejaksaan.

Pasal 55

Pengelolaan kinerja Jaksa dilaksanakan melalui:

- a. perencanaan kinerja Jaksa;
- b. pelaksanaan kinerja Jaksa;
- c. evaluasi kinerja Jaksa; dan
- d. tindak lanjut hasil evaluasi kinerja Jaksa.

Pasal 56

- (1) Pengelolaan kinerja Jaksa dilaksanakan melalui mekanisme kerja yang fleksibel dan kolaboratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Mekanisme kerja fleksibel sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi fleksibel secara lokasi, waktu, dan/atau metode.
- (3) Mekanisme kerja kolaboratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi pelaksanaan tugas di luar Unit Organisasi berdasarkan persetujuan tertulis dari pimpinan.

Paragraf 1

Pejabat Penilai Kinerja

Pasal 57

- (1) Pejabat Penilai Kinerja merupakan atasan langsung Jaksa dengan ketentuan minimal pejabat pengawas atau pejabat lain dalam satu unit organisasi, lintas unit organisasi, lintas Instansi Pemerintah pemilik kinerja, dan/atau pejabat lain di luar Instansi Pemerintah dimana pegawai mendapat penugasan yang memiliki peran dalam pembinaan kinerja Jaksa dan diberikan delegasi kewenangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Pejabat Penilai Kinerja wajib melakukan pengelolaan kinerja Jaksa.

- (3) Pendelegasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan mempertimbangkan:
- a. rentang kendali; dan/atau
 - b. kompleksitas.

Pasal 58

Dalam hal Pejabat Penilai Kinerja tidak melakukan pengelolaan kinerja Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 57 ayat (2), Pejabat Penilai Kinerja dikenakan hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum dan pengelolaan kinerja dilaksanakan oleh pejabat 1 (satu) tingkat lebih tinggi.

Paragraf 2

Perencanaan Kinerja Jaksa

Pasal 59

- (1) Perencanaan kinerja Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf a dilakukan melalui klarifikasi ekspektasi antara pimpinan dan Jaksa melalui dialog kinerja.
- (2) Hasil klarifikasi ekspektasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan sebagai rencana kinerja oleh Pejabat Penilai Kinerja.
- (3) Penetapan rencana kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memperhatikan keselarasan kinerja Kejaksaan dengan kinerja Jaksa.
- (4) Rencana kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas:
 - a. target hasil kerja Jaksa beserta ukuran keberhasilannya; dan
 - b. perilaku kerja Jaksa yang diharapkan pimpinan beserta ukuran pencapaiannya.
- (5) Rencana kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan dengan mempertimbangkan:
 - a. panduan dalam bertindak
 - b. sumber daya yang dibutuhkan untuk pencapaian kinerja Jaksa;
 - c. skema pertanggungjawaban kinerja Jaksa;
 - d. konsekuensi atas pencapaian kinerja Jaksa; dan
 - e. rencana pengembangan Kompetensi Jaksa (*individual learning plan*).

- (6) Rencana kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disusun secara tahunan dan periodik.

Paragraf 3

Pelaksanaan Kinerja Jaksa

Pasal 60

Pelaksanaan kinerja Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf b dilakukan berdasarkan rencana kinerja tahunan.

Pasal 61

- (1) Jaksa dapat melaksanakan tugas Jabatan Fungsional selain Jabatan fungsional Jaksa, sepanjang terkait dengan Kompetensi dan kewenangan Jaksa.
- (2) Pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperhitungkan sebagai predikat kinerja serta dapat diberikan honorarium.

Paragraf 4

Evaluasi Kinerja Jaksa

Pasal 62

- (1) Evaluasi kinerja Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 55 huruf c dilakukan terhadap seluruh Jaksa melalui penilaian kinerja yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja.
- (2) Evaluasi kinerja Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara berjenjang dengan mempertimbangkan:
 - a. hasil kerja Unit Organisasi Kejaksaan;
 - b. hasil kerja individu Jaksa;
 - c. kekhususan Jaksa; dan
 - d. penilaian kinerja dalam rangkap Jabatan.
- (3) Hasil penilaian kinerja Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dalam bentuk predikat kinerja yang terdiri atas:
 - a. istimewa;

- b. sangat baik;
 - c. baik;
 - d. cukup; dan
 - e. kurang.
- (4) Hasil penilaian kinerja Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai pertimbangan untuk pengangkatan, mutasi, promosi, pemberhentian, dan/atau penugasan lain terkait tugas dan fungsi Jabatan Jaksa selama tahun berjalan.

Pasal 63

Evaluasi kinerja Jaksa yang sedang menjalankan tugas belajar dilakukan dengan mempertimbangkan:

- a. prestasi akademik;
- b. ketepatan waktu lulus; dan/atau
- c. penugasan lain

Pasal 64

Evaluasi kinerja Jaksa yang melakukan penugasan dilakukan dengan mempertimbangkan masukan dan rekomendasi PyB pada instansi penugasan.

Paragraf 5

Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja Jaksa

Pasal 65

- (1) Hasil pengelolaan kinerja Jaksa digunakan untuk menjamin efektivitas dalam pengembangan Jaksa.
- (2) Efektivitas dalam pengembangan Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan untuk menjamin kinerja Jaksa sesuai dengan tujuan Kejaksaan.
- (3) Hasil pengelolaan kinerja Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaporkan oleh Pejabat Penilai Kinerja kepada PyB.

Pasal 66

- (1) Jaksa dapat mengajukan sanggahan atas hasil evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 kepada atasan Pejabat Penilai Kinerja Jaksa dengan memuat alasan yang disertai data pendukung.
- (2) Sanggahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diajukan dalam jangka waktu 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal keputusan Pejabat Penilai Kinerja Jaksa mengenai hasil evaluasi kinerja diterima oleh Jaksa yang bersangkutan.
- (3) Jika sanggahan diajukan melebihi jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2), sanggahan tidak dapat diterima.
- (4) Atasan Pejabat Penilai Kinerja Jaksa wajib memberikan keputusan atas sanggahan yang diajukan oleh Jaksa dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak pengajuan sanggahan diterima.

Pasal 67

- (1) Hasil pengelolaan kinerja Jaksa dijadikan sebagai pertimbangan dalam:
 - a. mengidentifikasi dan merencanakan kebutuhan pendidikan dan/atau pelatihan;
 - b. mengembangkan Kompetensi;
 - c. mengembangkan karier;
 - d. pemberian tunjangan kinerja;
 - e. memberikan mutasi dan promosi;
 - f. memberikan penghargaan yang bersifat motivasi;
 - g. pengenaan sanksi; dan/atau
 - h. menindaklanjuti permasalahan yang ditetapkan dalam dokumen evaluasi kinerja Jaksa.
- (2) Hasil pengelolaan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa predikat kinerja Jaksa tahunan dan periodik.

Pasal 68

- (1) Jaksa yang mendapatkan predikat kinerja cukup dan kurang, diberikan kesempatan untuk memperbaiki kinerjanya melalui pembinaan yang dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja.

- (2) Dalam hal Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak menunjukkan perbaikan kinerja, Pejabat Penilai Kinerja melaporkan kepada atasan Pejabat Penilai Kinerja untuk diberikan kesempatan rotasi sesuai dengan Kompetensi yang dimiliki oleh Jaksa yang bersangkutan dengan tetap memperhatikan perkembangan kinerjanya.

Pasal 69

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengelolaan kinerja Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Bagian Kelima

Pengembangan Talenta dan Karier

Pasal 70

Kejaksaan menyelenggarakan pengembangan talenta dan karier dengan mempertimbangkan kualifikasi, Kompetensi, kinerja, dan kebutuhan Kejaksaan.

Pasal 71

Pengembangan talenta dan karier Jaksa dilaksanakan melalui mobilitas talenta yang dilakukan:

- a. di dalam Kejaksaan;
- b. di Instansi Pemerintah lain; atau
- c. ke luar Instansi Pemerintah.

Pasal 72

Mobilitas talenta bagi Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 71 dilakukan melalui:

- a. promosi;
- b. mutasi;
- c. penugasan;
- d. perpindahan dan penyesuaian Jabatan; dan
- e. bentuk mobilitas talenta lainnya.

Pasal 73

Pengembangan talenta dan karier bagi Jaksa yang melakukan mobilitas talenta dilaksanakan dengan mempertimbangkan:

- a. pemenuhan pencapaian kinerja Unit Organisasi sesuai dengan tujuan mobilitas talenta;
- b. pemenuhan sasaran pengembangan kapasitas dan karier Jaksa yang bersangkutan;
- c. postur organisasi Kejaksaan sesuai dengan jenis Jabatan yang tersedia dengan mempertimbangkan efektivitas pencapaian kinerja;
- d. penyiapan kepemimpinan dan/atau pemenuhan ragam Pekerjaan Kritis bagi Kejaksaan;
- e. kekhususan peran Jaksa; dan
- f. penilaian kinerja jabatan jaksa, termasuk rangkap jabatan.

Paragraf 1

Manajemen Talenta Jaksa

Pasal 74

Pengembangan talenta dan karier sebagaimana dimaksud dalam pasal 71 dilaksanakan melalui manajemen talenta sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kekhususan jaksa.

Pasal 75

Manajemen talenta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk mengisi Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial.

Pasal 76

Ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen talenta dengan memperhatikan kekhususan Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Paragraf 2

Promosi dan Mutasi

Pasal 77

- (1) Promosi dan mutasi Jaksa bertujuan untuk:
 - a. mewujudkan proses pengembangan karier Jaksa yang terencana, bertahap, terarah, objektif, dan berkesinambungan sehingga berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi;
 - b. mengisi kekosongan Jabatan sesuai dengan kebutuhan organisasi;
 - c. memberikan pengalaman kewilayahan baik regional, nasional, dan internasional serta memperkuat wawasan kebangsaan dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia;
 - d. memberikan pengalaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab kedinasan baik di dalam maupun di luar lingkungan Kejaksaan;
 - e. memberikan penyegaran dan meningkatkan motivasi kinerja Jaksa; dan/atau
 - f. sebagai bentuk pemberian penghargaan atau pembinaan terkait etik dan kepatuhan.
- (2) Setiap Jaksa mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi dan mutasi.

Pasal 78

- (1) Promosi dan mutasi Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 77 ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan aspek:
 - a. kekhususan Jaksa;
 - b. rencana pengembangan organisasi dan sumber daya manusia Kejaksaan;
 - c. rangkap Jabatan Jaksa;
 - d. peta jabatan;
 - e. Kompetensi;
 - f. kebutuhan organisasi;
 - g. kelompok rencana suksesi (*talent pool*); dan/atau
 - h. penilaian kinerja.
- (2) Promosi dan mutasi Jaksa dilakukan dengan menghindari benturan kepentingan, korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pasal 79

Ketentuan lebih lanjut tentang promosi dan mutasi diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Paragraf 3

Penugasan

Pasal 80

- (1) Jaksa dapat ditugaskan untuk menduduki atau mengisi Jabatan:
 - a. di luar instansi Kejaksaan;
 - b. pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;
 - c. dalam organisasi internasional;
 - d. dalam organisasi profesi internasional; atau
 - e. pada penugasan lainnya.
- (2) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dalam jangka waktu tertentu.
- (3) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan Kejaksaan berdasarkan:
 - a. permintaan dari instansi yang membutuhkan penugasan Jaksa; atau
 - b. perintah penugasan dari PPK.
- (4) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib mempertimbangkan hasil Asesmen Kompetensi.

Pasal 81

Penugasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 dilaksanakan dengan mempertimbangkan:

- a. kualifikasi dan Kompetensi dalam Jabatan tertentu yang dibutuhkan;
- b. kewenangan yang melekat dalam Jabatan yang dimiliki oleh Jaksa;
- c. penguatan pelaksanaan tugas tertentu pada instansi yang menerima penugasan;
- d. manajemen talenta;
- e. optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja organisasi Kejaksaan; dan
- f. pengembangan Kompetensi.

Pasal 82

- (1) Penugasan Jaksa dapat dilakukan dengan rangkap Jabatan dengan memperhatikan kekhususan Jaksa.
- (2) Rangkap Jabatan dalam penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilakukan pada Jabatan Manajerial atau Jabatan lain yang setara.

Pasal 83

Penugasan Jaksa di luar instansi Kejaksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) huruf a terdiri atas:

- a. penugasan pada Instansi Pemerintah; dan
- b. penugasan khusus di luar Instansi Pemerintah.

Pasal 84

Penugasan Jaksa pada Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 huruf a terdiri atas:

- a. penugasan pada Instansi Pemerintah yang pimpinannya tidak memiliki kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri sipil; dan
- b. penugasan pada Instansi Pemerintah yang pimpinannya memiliki kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan pegawai negeri sipil.

Pasal 85

Penugasan khusus Jaksa di luar Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 83 huruf b meliputi penugasan pada proyek pemerintah, badan usaha milik negara, badan usaha milik daerah, badan hukum milik negara, dan badan atau instansi lain di luar Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 86

- (1) Jaksa Agung dapat memberikan penugasan Jaksa pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) huruf b dengan status diplomatik.

- (2) Penugasan pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam melaksanakan penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Jaksa tidak diberhentikan dari Jabatan fungsional Jaksa dan tetap menerima hak kepegawaian secara penuh.
- (4) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang luar negeri.

Pasal 87

- (1) Jaksa dapat ditugaskan pada organisasi internasional dan organisasi profesi internasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 80 ayat (1) huruf c dan huruf d sepanjang terkait dengan Kompetensi dan kewenangan Jaksa.
- (2) Penugasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mekanisme perbantuan atau detasering (*secondment*) berdasarkan:
 - a. permintaan; atau
 - b. pengajuan atau pendaftaran terhadap lowongan posisi jabatan pada organisasi internasional dan organisasi profesi internasional.
- (3) Penugasan berdasarkan pengajuan atau pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan atas persetujuan PPK.
- (4) Pemberian penghargaan dan pengakuan bagi Jaksa yang ditugaskan pada organisasi internasional dan organisasi profesi internasional bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan yang berlaku pada organisasi internasional dan organisasi profesi internasional.

Pasal 88

- (1) Jaksa yang telah selesai melaksanakan penugasan dapat diangkat kembali pada Jabatan Manajerial yang setara dengan Jabatan terakhir penugasan dengan mempertimbangkan:
 - a. ketersediaan formasi Jabatan;
 - b. pemenuhan Kompetensi;
 - c. evaluasi kinerja;

- d. kesesuaian antara Jabatan sebelum penugasan dengan Jabatan setelah penugasan; dan/atau
 - e. catatan pelanggaran kode etik dan kode perilaku Jaksa.
- (2) Pengangkatan pada Jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 89

Ketentuan lebih lanjut mengenai penugasan Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Paragraf 4

Perpindahan dan Penyesuaian Jabatan

Pasal 90

Jaksa dapat melakukan perpindahan antarkelompok Jabatan fungsional yang dilaksanakan antar-Jabatan fungsional.

Pasal 91

Jaksa dapat menyesuaikan Jabatan fungsionalnya ke Jabatan fungsional lain yang dilaksanakan dalam hal terjadi:

- a. penetapan Jabatan fungsional baru;
- b. perubahan ruang lingkup tugas Jabatan fungsional;
- c. kebutuhan mendesak sesuai prioritas strategis Kejaksaan atau nasional; dan/atau
- d. penataan birokrasi.

Pasal 92

Ketentuan lebih lanjut mengenai perpindahan dan penyesuaian Jabatan Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Bagian Keenam

Pengembangan Kompetensi

Pasal 93

- (1) Kompetensi mencakup:

- a. Kompetensi manajerial;
 - b. Kompetensi sosiokultural; dan
 - c. Kompetensi teknis.
- (2) Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing Jabatan.

Pasal 94

Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (1) huruf c untuk Jaksa terdiri atas:

- a. Kompetensi dasar Jaksa;
- b. Kompetensi penanganan perkara;
- c. Kompetensi manajemen yustisia;
- d. Kompetensi manajemen organisasi; dan
- e. Kompetensi lain sesuai kebutuhan organisasi.

Pasal 95

- (1) Kamus Kompetensi manajerial, kamus Kompetensi sosiokultural, dan Kamus Kompetensi teknis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93, disusun dan ditetapkan oleh Jaksa Agung setelah mendapat persetujuan menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
- (2) Kamus Kompetensi teknis digunakan sebagai pedoman untuk menyusun:
- a. standar Kompetensi;
 - b. program pelatihan;
 - c. materi Asesmen Kompetensi; dan/atau
 - d. instrumen kebijakan.

Pasal 96

- (1) Standar Kompetensi Jaksa disusun oleh Kejaksaan selaku instansi pembina Jabatan fungsional Jaksa berdasarkan kamus Kompetensi manajerial, kamus Kompetensi sosiokultural, dan kamus Kompetensi teknis.
- (2) Standar Kompetensi Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diusulkan oleh Jaksa Agung untuk ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.

Paragraf 1
Pemenuhan Kompetensi

Pasal 97

- (1) Jaksa harus memenuhi standar Kompetensi Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (2).
- (2) Pemenuhan Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan:
 - a. pengukuran Kompetensi atau sertifikasi dengan memperhatikan kekhususan Jaksa; dan/atau
 - b. sertifikat kelulusan pendidikan, pelatihan, atau pengembangan Kompetensi lain yang disetarakan.
- (3) Pengukuran Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan melalui metode Asesmen Kompetensi dan/atau metode lain yang relevan.
- (4) Pengukuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a diselenggarakan oleh Jaksa Agung melalui lembaga penilaian Kompetensi (*assessment centre*) Jaksa.

Paragraf 2
Sistem Pembelajaran Terintegrasi

Pasal 98

- (1) Setiap Jaksa wajib melakukan pengembangan Kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan kebutuhan Kejaksaan.
- (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 Jaksa:
 - a. terintegrasi dengan pekerjaan;

- b. sebagai bagian penting dan saling terkait dalam komponen Manajemen Kepegawaian Jaksa; dan
 - c. terhubung dengan aparatur negara lain lintas Instansi Pemerintah maupun dengan pihak terkait di dalam dan di luar negeri.
- (4) Terintegrasi dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf a dilakukan dengan metode:
- a. pembelajaran formal;
 - b. pembelajaran berbasis lingkungan sosial; dan
 - c. pembelajaran berbasis pengalaman.
- (5) Pembelajaran formal sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf a dilaksanakan dalam bentuk:
- a. pendidikan berjenjang; dan
 - b. pelatihan dengan skenario pembelajaran dan pola interaksi yang terstruktur.
- (6) Untuk pengembangan Kompetensi dalam bidang penegakan hukum, Kejaksaan dapat menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan secara mandiri tanpa perlu mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Instansi Pemerintah lain.

Pasal 99

- (1) Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2) dilaksanakan untuk memenuhi standar Kompetensi Jaksa dan/atau mencapai tujuan organisasi.
- (2) Sistem pembelajaran terintegrasi dilaksanakan berdasarkan pembagian domain meliputi:
- a. manajerial;
 - b. sosiokultural; dan
 - c. teknis.
- (3) Sistem pembelajaran terintegrasi pada domain teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan dengan memperhatikan kekhususan Jaksa dalam fungsi:
- a. penanganan perkara;
 - b. manajemen yustisia; dan

- c. manajemen organisasi.

Pasal 100

Sistem pembelajaran terintegrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2) diselenggarakan dengan kelengkapan infrastruktur, paling sedikit memuat:

- a. rencana pengembangan organisasi dan sumber daya manusia Kejaksaan; dan
- b. desain dan pengembangan kurikulum pembelajaran.

Pasal 101

- (1) Dalam rangka penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang terkait dengan tugas dan fungsi Kejaksaan, Jaksa dapat ditugaskan dalam Jabatan widyaiswara di lingkungan Kejaksaan tanpa melepaskan Jabatan fungsionalnya sebagai Jaksa.
- (2) Dalam rangka pemenuhan Kompetensi dan tugas lainnya, Jaksa dapat ditugaskan dalam bidang tugas jabatan fungsional lain di lingkungan Kejaksaan tanpa melepaskan Jabatan fungsionalnya sebagai Jaksa.
- (3) Pangkat Jaksa yang ditugaskan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) disetarakan dengan pangkat widyaiswara atau pangkat jabatan fungsional lainnya.

Paragraf 3

Tugas Belajar

Pasal 102

- (1) Tugas belajar merupakan pengembangan Kompetensi yang diberikan oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan kepada Jaksa yang dilakukan melalui pendidikan formal.
- (2) Tugas belajar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk:
 - a. mengurangi kesenjangan antara Kompetensi Jaksa yang akan mengisi Jabatan dengan standar Kompetensi Jabatan;
 - b. memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang memiliki Kompetensi tertentu dalam pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengembangan organisasi; dan

- c. meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta sikap dan kepribadian profesional Jaksa sebagai bagian yang tidak terpisahkan dalam pengembangan talenta dan karier.

Pasal 103

- (1) Tugas belajar dilaksanakan berdasarkan:
 - a. rencana pengembangan organisasi dan sumber daya manusia Kejaksaan; atau
 - b. rencana kebutuhan tugas belajar yang diusulkan oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan.
- (2) Tugas belajar terdiri atas:
 - a. tugas belajar; dan
 - b. tugas belajar biaya mandiri.

Pasal 104

- (1) Jaksa yang sedang menjalankan tugas belajar berstatus sebagai pegawai aktif pada Unit Organisasi sesuai Jabatannya.
- (2) Dalam hal Jaksa menjalankan tugas belajar:
 - a. di dalam negeri dan menduduki Jabatan Manajerial, Jaksa dapat dibebaskan dari Jabatan Manajerial; dan
 - b. di luar negeri dan menduduki Jabatan Manajerial, Jaksa dibebaskan dari Jabatan Manajerial.
- (3) Pembebasan Jaksa dari Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan sistem penyelenggaraan pendidikan.
- (4) Jaksa yang dibebaskan dari Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tetap menduduki Jabatan Fungsional sesuai dengan jenjang jabatan fungsional terakhir.
- (5) Selama menjalani pendidikan, Jaksa yang sedang menjalankan tugas belajar diberikan penugasan tambahan untuk mendukung sasaran kinerja organisasi.

Pasal 105

- (1) Pengelolaan kinerja bagi Jaksa yang diberikan tugas belajar dilakukan oleh PPK atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan.
- (2) Pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap Jaksa yang melakukan tugas belajar meliputi:
 - a. penghasilan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
 - b. tunjangan kinerja dan/atau tunjangan lainnya yang melekat pada Jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
 - c. biaya tugas belajar, kecuali pada tugas belajar biaya mandiri atau tugas belajar yang berasal dari pembiayaan institusi lain, lembaga donor, atau sponsor.

Pasal 106

- (1) Jaksa yang telah selesai menjalankan tugas belajar wajib melapor kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan paling lambat 15 (lima belas) hari kerja terhitung sejak berakhirnya masa tugas belajar.
- (2) Dalam hal Jaksa tidak melapor kepada PPK atau pejabat yang menerima delegasi kewenangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Jaksa yang bersangkutan dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 107

Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan Kompetensi diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Bagian Ketujuh

Pemberian Penghargaan dan Pengakuan

Pasal 108

- (1) Jaksa berhak memperoleh penghargaan dan pengakuan berupa materiel dan/atau nonmateriel.
- (2) Komponen penghargaan dan pengakuan bagi Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas:

- a. penghasilan;
 - b. penghargaan yang bersifat motivasi;
 - c. tunjangan dan fasilitas;
 - d. jaminan sosial;
 - e. lingkungan kerja;
 - f. pengembangan diri; dan
 - g. bantuan hukum.
- (3) Penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a berupa gaji sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Penghargaan yang bersifat motivasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dapat berupa:
- a. penghargaan finansial; dan/atau
 - b. penghargaan nonfinansial.
- (5) Tunjangan dan fasilitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c 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 berupa:
- a. fisik; dan/atau
 - b. nonfisik.
- (8) Pengembangan diri sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf f berupa:
- a. pengembangan talenta dan karier; dan/atau
 - b. pengembangan Kompetensi.
- (9) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf g berupa:
- a. litigasi; dan/atau
 - b. nonlitigasi.
- (10) Jaksa Agung berwenang menyusun tata cara pemberian penghargaan dan pengakuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 109

Pemberian penghargaan dan pengakuan bagi Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 diberikan secara adil, layak, dan kompetitif.

Pasal 110

- (1) Tunjangan Jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (5) huruf a terdiri atas:
 - a. tunjangan Jabatan fungsional Jaksa; dan
 - b. tunjangan Jabatan Manajerial.
- (2) Pembayaran tunjangan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan memperhatikan kekhususan Jaksa.

Pasal 111

- (1) Tunjangan Jabatan fungsional Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110 ayat (1) huruf a merupakan tunjangan yang diberikan kepada Jaksa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- (2) Tunjangan Jabatan fungsional Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memperhatikan kekhususan Jaksa.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan Jabatan fungsional Jaksa diatur dalam Peraturan Presiden.

Pasal 112

- (1) Tunjangan Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 110 huruf b merupakan tunjangan yang diberikan kepada Jaksa yang menduduki Jabatan Manajerial
- (2) Tunjangan Jabatan Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dengan memperhatikan kekhususan Jaksa.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan Jabatan Manajerial diatur dalam Peraturan Presiden.

Pasal 113

Tunjangan individu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (5) huruf b terdiri atas:

- a. tunjangan kinerja;
- b. tunjangan kemahalan;
- c. tunjangan kehormatan Jaksa; dan
- d. tunjangan lain yang melekat pada gaji pokok.

Pasal 114

- (1) Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf a merupakan tunjangan yang diberikan kepada Jaksa berdasarkan hasil penilaian kinerja Jaksa yang diperoleh melalui evaluasi penilaian kinerja Jaksa.
- (2) Terhadap Jaksa yang menduduki Jabatan Manajerial dan Jabatan Nonmanajerial menjadi dasar penyesuaian kelas Jabatan dalam rangka pemberian tunjangan kinerja Jaksa.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan kinerja Jaksa diatur dalam Peraturan Presiden.

Pasal 115

- (1) Tunjangan kemahalan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf b diberikan kepada Jaksa yang bertugas di daerah dengan tingkat kemahalan tertentu.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai tunjangan kemahalan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Jaksa Agung setelah mendapatkan persetujuan dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan negara.

Pasal 116

Tunjangan kehormatan Jaksa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf c diberikan kepada Jaksa sebagai bentuk penghargaan karena adanya larangan menjalankan profesinya untuk memberi jasa hukum di luar tugas kedinasan.

Pasal 117

Tunjangan lain yang melekat pada gaji pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf d sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 118

Tunjangan kinerja, tunjangan kemahalan, dan tunjangan lain yang melekat pada gaji pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 113 huruf a, huruf b, dan huruf d berlaku mutatis mutandis bagi:

- a. aparatur sipil negara non-Jaksa di lingkungan Kejaksaan; dan
- b. aparatur sipil negara dan prajurit Tentara Nasional Indonesia yang ditugaskan di lingkungan Kejaksaan.

Pasal 119

- (1) Fasilitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (2) huruf c mencakup fasilitas rumah dinas bagi Jaksa.
- (2) Prioritas penyediaan fasilitas berupa rumah dinas bagi Jaksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan kebijakan pemerintah dan anggaran yang tersedia.

Pasal 120

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberian penghargaan dan pengakuan bagi Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Bagian Kedelapan

Pemberhentian

Paragraf 1

Pemberhentian Dengan Hormat

Pasal 121

Jaksa diberhentikan dengan hormat dari Jabatannya karena:

- a. permintaan sendiri;
- b. sakit jasmani atau rohani terus-menerus;

- c. telah mencapai usia 60 (enam puluh) tahun;
- d. meninggal dunia; atau
- e. tidak cakap dalam menjalankan tugas.

Pasal 122

- (1) Jika Jaksa diberhentikan dengan hormat dari Jabatan fungsional karena permintaan sendiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 huruf a, maka yang bersangkutan masih tetap berstatus sebagai pegawai negeri sipil dan tetap memperoleh hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Jaksa yang diberhentikan dengan hormat dari Jabatan fungsional karena permintaan sendiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap dapat diangkat dalam Jabatan fungsional lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Pemberhentian dengan hormat karena alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 121 huruf b adalah karena Jaksa yang bersangkutan sakit yang menyebabkan tidak mampu melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 123

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberhentian Jaksa dengan hormat diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Paragraf 2

Pemberhentian Tidak Dengan Hormat

Pasal 124

Jaksa diberhentikan tidak dengan hormat dari Jabatannya karena:

- a. dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana;
- b. secara terus-menerus melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya;

- c. melanggar sumpah atau janji Jabatan;
- d. melanggar larangan mengenai rangkap Jabatan atau pekerjaan sebagaimana diatur dalam undang-undang yang mengatur mengenai Kejaksaan; atau
- e. melakukan pelanggaran berat sebagaimana yang diatur dalam kode etik Jaksa.

Pasal 125

Jaksa Agung menetapkan keputusan pemberhentian tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 setelah menerima usulan pemberhentian tidak dengan hormat.

Pasal 126

Jaksa yang diberhentikan tidak dengan hormat dari Jabatannya berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 dengan sendirinya diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil dan tidak memperoleh hak kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 127

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberhentian Jaksa tidak dengan hormat diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Paragraf 3

Pemberhentian Sementara

Pasal 128

- (1) Jaksa dapat diberhentikan sementara dari Jabatan Manajerial dan/atau Jabatan Nonmanajerial oleh Jaksa Agung dengan alasan:
 - a. ditetapkannya surat keputusan penjatuhan sanksi kode perilaku untuk diberhentikan tidak dengan hormat berdasarkan alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 huruf b, huruf c, huruf d, atau huruf e; atau
 - b. dituntut di muka pengadilan dalam perkara pidana sebagaimana diatur dalam ketentuan Hukum Acara Pidana.
- (2) Apabila terdapat perintah penangkapan yang diikuti dengan penahanan secara sah oleh pejabat yang berwenang terhadap seorang Jaksa, dengan

sendirinya Jaksa yang bersangkutan diberhentikan sementara dari Jabatan Manajerial dan/atau Jabatan Nonmanajerialnya oleh Jaksa Agung.

Pasal 129

- (1) Untuk memperlancar pemeriksaan inspeksi kasus atau eksaminasi khusus, Jaksa dapat dibebastugaskan sementara dari Jabatan Manajerial dan/atau Jabatan Nonmanajerialnya oleh Jaksa Agung.
- (2) Pembebastugasan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkannya surat keputusan penjatuhan sanksi kode perilaku untuk diberhentikan tidak dengan hormat atau tidak ditemukan adanya pelanggaran.
- (3) Jaksa yang dibebastugaskan sementara tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pasal 130

- (1) Pemberhentian sementara Jaksa dari Jabatannya karena alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (1) diusulkan oleh Jaksa Agung Muda Pengawasan kepada Jaksa Agung dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya surat keputusan penjatuhan sanksi kode perilaku untuk diberhentikan tidak dengan hormat atau dilakukan pembacaan dakwaan.
- (2) Dalam hal Jaksa Agung sependapat dengan usulan Jaksa Agung Muda Pengawasan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Jaksa Agung segera menetapkan keputusan pemberhentian sementara.
- (3) Keputusan pemberhentian sementara Jaksa dari Jabatannya karena alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 ayat (2) ditetapkan oleh Jaksa Agung segera setelah menerima lembaran asli atau salinan otentik surat perintah penangkapan dan surat perintah penahanan dari pejabat yang berwenang.

Pasal 131

- (1) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 dapat diikuti dengan pemberhentian tidak dengan hormat jika:
 - a. Jaksa yang berdasarkan keputusan majelis kehormatan Jaksa dinyatakan bersalah melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 huruf b, huruf c, huruf d, atau huruf e, dan

direkomendasikan untuk diberhentikan tidak dengan hormat; atau

- b. Jaksa yang diusulkan oleh Jaksa Agung Muda Pengawasan untuk diberhentikan tidak dengan hormat menyatakan tidak mempergunakan kesempatan untuk membela diri di hadapan majelis kehormatan Jaksa.
- (2) Pemberhentian sementara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 diikuti dengan pemberhentian tidak dengan hormat terhadap Jaksa yang dinyatakan terbukti bersalah berdasarkan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 124 huruf a.

Pasal 131

- (1) Dalam hal alasan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 128 tidak terbukti, Jaksa Agung Muda Pengawasan mengusulkan kepada Jaksa Agung untuk mencabut keputusan pemberhentian sementara, baik atas permohonan maupun tanpa permohonan Jaksa yang bersangkutan, dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak alasan pemberhentian sementara dinyatakan tidak terbukti atau sejak permohonan dari Jaksa yang bersangkutan diterima.
- (2) Jaksa Agung menetapkan pencabutan keputusan pemberhentian sementara dan memulihkan Jabatan serta hak-hak yang bersangkutan sebagai Jaksa dalam Jabatan Manajerial dan/atau Jabatan Nonmanajerial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja setelah usul pencabutan dari Jaksa Agung Muda Pengawasan diterima.

Pasal 132

Ketentuan lebih lanjut mengenai pemberhentian sementara Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

Paragraf 4

Pembebasan Sementara

Pasal 133

- (1) Jaksa dapat dibebaskan sementara dari Jabatan Manajerial dan/atau Jabatan Nonmanajerial oleh Jaksa Agung dengan alasan:

- a. diangkat menjadi pejabat negara; atau
 - b. melaksanakan penugasan.
- (2) Pembebasan sementara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sejak Jaksa yang bersangkutan dilantik dan berakhir pada saat selesainya masa tugasnya.
- (3) Jaksa yang telah selesai masa tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melapor kepada PPK paling lama 1 (satu) bulan sejak selesainya masa tugas.

Pasal 134

Ketentuan lebih lanjut mengenai pembebasan sementara Jaksa diatur dalam Peraturan Kejaksaan.

BAB IV PENDANAAN

Pasal 135

Segala biaya yang timbul dalam pelaksanaan Peraturan Pemerintah ini dapat bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja negara; dan/atau
- b. sumber pendanaan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 136

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku:

- a. pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa tetap diselenggarakan oleh badan pendidikan dan pelatihan Kejaksaan sampai dengan dibentuknya lembaga pendidikan khusus Jaksa; dan
- b. Jaksa yang sedang dilakukan pemeriksaan atas pelanggaran kode perilaku dan/atau disiplin pegawai negeri sipil tetap diperiksa berdasarkan peraturan mengenai disiplin pegawai negeri sipil.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 137

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, semua peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaan dari Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pemberhentian Dengan Hormat, Pemberhentian Tidak Dengan Hormat, dan Pemberhentian Sementara, serta Hak Jabatan Fungsional Jaksa yang Terkena Pemberhentian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4827), dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.

Pasal 138

Pada saat Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku, Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2008 tentang Tata Cara Pemberhentian Dengan Hormat, Pemberhentian Tidak Dengan Hormat, dan Pemberhentian Sementara, serta Hak Jabatan Fungsional Jaksa yang Terkena Pemberhentian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4827), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 139

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal ...

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

PRABOWO SUBIANTO

PENJELASAN
ATAS
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
MANAJEMEN KEPEGAWAIAN JAKSA

I. UMUM

Jaksa merupakan pegawai negeri sipil yang tidak hanya mengemban Jabatan fungsional, tetapi juga memiliki kekhususan dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kekhususan tersebut bersumber dari konsekuensi logis seorang Jaksa yang berada dalam 2 (dua) ruang lingkup kekuasaan, yakni ruang lingkup kekuasaan eksekutif yang memberikan layanan publik (*public service*) dan ruang lingkup kekuasaan yudikatif dalam rangka penegakan hukum yang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman (*justice service*).

Lebih lanjut, kekhususan Jaksa tersebut kemudian dibagi ke dalam 3 (tiga) peran yang saling melengkapi secara harmonis di dalam tubuh Kejaksaan sebagai lembaga pemerintahan, yakni Jaksa berperan melakukan penanganan perkara (*magistraat*), manajemen yustisia (*ambtenaar*), dan manajemen organisasi (*werker*).

Di samping sebagai pelayan publik yang juga melaksanakan fungsi penegakan hukum, Jaksa juga telah diakui statusnya sebagai profesi di dalam pedoman tentang status dan peran penuntut umum (*The Status and Role of Prosecutors*) yang telah diterbitkan pada 2014 oleh *United Nations Office on Drugs and Crime* (UNODC) dan *International Association of Prosecutors* (IAP), sebagai bentuk implementasi dari *United Nations Guidelines on the Role of Prosecutors* tahun 1990. Pedoman internasional tersebut mendorong independensi, akuntabilitas penanganan perkara, standar profesionalitas, dan perlindungan bagi para Jaksa.

Dengan demikian, mengingat kompleksitas kedudukan dan status Jaksa sebagai pelayan publik yang juga melaksanakan fungsi penegakan hukum, juga sebagai bentuk pelaksanaan amanat di dalam Undang-Undang Nomor 11

Tahun 2021 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, dapat dipahami bahwa Jaksa memerlukan adanya pengaturan tersendiri untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas dan fungsi khusus yang diembannya di samping ketentuan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil, sehingga dibuatlah Peraturan Pemerintah ini.

Beberapa ketentuan mengenai kekhususan Jaksa yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah ini mencakup antara lain rangkap Jabatan Jaksa untuk menduduki Jabatan Manajerial dan Jabatan fungsional lainnya dengan batas-batas pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenangnya sebagai Jaksa atau berdasarkan penugasan oleh Jaksa Agung; jenjang keahlian Jaksa; struktur kepangkatan khusus; pengangkatan tenaga profesional untuk mendukung kinerja Jaksa; penegakan kode etik dan kode perilaku Jaksa yang mandiri; hingga perlindungan bagi Jaksa beserta anggota keluarganya.

Selain itu dalam menjalankan tugas, fungsi, dan kewenangannya, Jaksa tidak dapat dilepaskan dari sifatnya sebagai pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, Peraturan Pemerintah ini mengadopsi kerangka umum dalam konteks manajemen aparatur sipil negara sebagai landasan harmonis bagi Jaksa yang merupakan pegawai negeri sipil dengan penerapan corak kekhususan Jaksa, termasuk:

- 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.

Dalam konteks pembangunan Indonesia di masa depan, Peraturan Pemerintah ini dibuat untuk mengantisipasi amanat Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2025-2045 dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2025-2029 mengenai pembangunan bidang hukum, terutama transformasi sistem penuntutan dan *advocaat generaal*. Dengan demikian, Peraturan Pemerintah ini diharapkan dapat menjadi manifestasi

upaya nyata penguatan, peningkatan jumlah, profesionalisme, dan kesejahteraan Jaksa.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Fungsi sebagai aparaturnya penegak hukum juga mencakup antara lain fungsi yang berkaitan dengan intelijen penegakan hukum.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Dalam menjalankan kekhususan perannya terkait dengan penanganan perkara, Jaksa melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangan Kejaksaan sebagai *magistraat* yang antara lain mencakup penyelidikan, penyidikan, prapenuntutan, penuntutan, pelaksanaan

penetapan hakim, upaya hukum, pelaksanaan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, dan tugas, fungsi, dan kewenangan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Dalam menjalankan kekhususan perannya terkait dengan manajemen yustisia, Jaksa melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangan Kejaksaan sebagai *ambtenaar* yang antara lain mencakup bertindak di luar pengadilan untuk dan atas nama negara atau pemerintah dalam perkara perdata dan tata usaha negara, penyelenggaraan ketertiban dan ketenteraman umum, pemulihan aset, penyelenggaraan intelijen penegakan hukum, dan tugas, fungsi, dan kewenangan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf c

Dalam menjalankan kekhususan perannya terkait dengan manajemen organisasi, Jaksa melaksanakan tugas, fungsi, dan kewenangan Kejaksaan sebagai *werker* yang antara lain mencakup pembinaan, pengawasan, pendidikan dan pelatihan, dan tugas, fungsi, dan kewenangan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Contoh Jabatan Manajerial yang pelaksanaan tugasnya berkaitan dengan peran melakukan manajemen yustisia dan/atau manajemen organisasi dapat diisi oleh aparatur sipil negara non-Jaksa antara lain: Pejabat Administrator pada Pusat Kesehatan Yustisial, Pejabat Pengawas pada Pusat Kesehatan Yustisial, dan Pejabat Pelaksana pada Pusat Kesehatan Yustisial.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

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

Yang dimaksud dengan “pangkat lain yang disesuaikan dengan penyetaraan pangkat pada penugasan” antara lain ketika jaksa menjadi oditur di perkara koneksitas.

Pasal 20

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “kenaikan pangkat istimewa” adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada Jaksa berdasarkan pada penilaian kinerja dan keahlian yang luar biasa dalam menjalankan tugas Jabatan.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Pengadaan secara mandiri merupakan pengadaan yang dilaksanakan di tingkat instansi Kejaksaan.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Cukup jelas.

Pasal 31

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Lembaga pendidikan khusus jaksa merupakan unit organisasi di lingkungan Kejaksaan yang melaksanakan fungsi pendidikan dan pelatihan, yang memiliki kewenangan yang tidak hanya menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan pembentukan Jaksa, tetapi juga menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan profesi dan fungsional keahlian, serta yang mendukung tugas dan fungsi Kejaksaan.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Cukup jelas.

Pasal 37

Cukup jelas.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

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

Cukup jelas.

Pasal 47

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Yang dimaksud dengan “pelepasan” merupakan keadaan Jaksa yang sedang menjalani sanksi tidak dapat melaksanakan tugas dan wewenangnya dalam jangka waktu tertentu.

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

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Ayat (1)

Pejabat lain dalam ketentuan ini antara lain:

- a. pimpinan Instansi Pemerintah/PPK;
- b. pejabat fungsional yang memimpin Unit Organisasi; dan
- c. pegawai profesional yang menduduki Jabatan di Instansi pemerintah yang mempunyai supervisi terhadap Pegawai ASN.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “rentang kendali” adalah apabila rentang kendali pada unit kerja tersebut terlalu besar sehingga Pejabat Penilai

Kinerja dapat mendelegasikan pengelolaan kinerja pada pegawai yang ditunjuk.

Huruf b

Yang dimaksud “kompleksitas” adalah pejabat penilai kinerja dapat menunjuk pegawai di lingkungannya untuk menjadi Pejabat Penilai Kinerja pada hasil kerja unit kerja dimana pimpinan unit tidak dapat melakukan pengawasan langsung disebabkan kompleksitas hasil kerja yang harus dicapai yang dimiliki oleh pimpinan unit kerja.

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

Cukup jelas.

Pasal 67

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

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.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Penugasan Jaksa pada perwakilan Republik Indonesia dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang hubungan luar negeri.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “pada penugasan lainnya” antara lain penugasan sebagai pimpinan kontingen olahraga.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

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

Cukup jelas.

Pasal 88

Cukup jelas.

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Cukup jelas.

Pasal 92

Cukup jelas.

Pasal 93

Ayat (1)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “Kompetensi manajerial” adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan yang berkaitan dengan kemampuan memimpin, menginspirasi, memotivasi, mempengaruhi orang lain, dan mengelola

sumber daya dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan ekonomis.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “Kompetensi sosiokultural” adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dan dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang Jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan Jabatan.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “Kompetensi teknis” adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur dan dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis Jabatan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Cukup jelas.

Pasal 97

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan ”pengukuran Kompetensi” adalah pengukuran kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap seseorang dalam

melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu sesuai dengan standar Kompetensi Jabatan yang telah ditetapkan.

Huruf b

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 98

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “terintegrasi dengan pekerjaan” adalah pengembangan Kompetensi dilakukan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi dan perilaku yang berorientasi pada nilai dasar Jaksa.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “pembelajaran formal” adalah belajar melalui pendidikan berjenjang dan melalui pelatihan dengan skenario pembelajaran dan pola interaksi yang terstruktur.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “pembelajaran berbasis lingkungan sosial” adalah belajar melalui orang lain yang memiliki Kompetensi yang dibutuhkan dalam lingkungan kerja.

Huruf c

Yang dimaksud dengan "pembelajaran berbasis pengalaman" adalah belajar melalui pengalaman dan praktik yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan.

Ayat (5)

Huruf a

Pendidikan berjenjang dikoordinasikan oleh tim yang terdiri atas kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang pendidikan dan kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara, berdasarkan masukan tertulis dari lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran Jaksa.

Huruf b

Pelatihan dengan skenario pembelajaran dan pola interaksi yang terstruktur dikoordinasikan oleh lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan perumusan dan penetapan kebijakan teknis, dan pembinaan, penyelenggaraan, dan pengendalian atas pelaksanaan kebijakan teknis pengembangan kapasitas dan pembelajaran Jaksa.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksud dengan “tugas belajar” merupakan tugas belajar yang pembiayaannya dapat bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja negara, anggaran pendapatan dan belanja daerah, dan/atau sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Yang dimaksud dengan “tugas belajar biaya mandiri” merupakan tugas belajar yang dibiayai secara mandiri oleh Jaksa yang menjalankan tugas belajar.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Cukup jelas.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Huruf a

Penghargaan finansial dapat berupa insentif atau penghargaan finansial lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Penghargaan nonfinansial dapat berupa:

- a. penghargaan Karya Adhyaksa;
- b. Adhyaksa *Award*;
- c. penghargaan dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana korupsi; dan/atau
- d. penghargaan lain

Ayat (5)

Cukup jelas.

Ayat (6)

Cukup jelas.

Ayat (7)

Cukup jelas.

Ayat (8)

Cukup jelas.

Ayat (9)

Cukup jelas.

Ayat (10)

Cukup jelas.

Pasal 109

Cukup jelas.

Pasal 110

Cukup jelas.

Pasal 111

Cukup jelas.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Cukup jelas.

Pasal 115

Cukup jelas.

Pasal 116

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Cukup jelas.

Pasal 121

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "sakit jasmani atau rohani secara terus-menerus" adalah sakit yang menyebabkan penderita tidak mampu melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan “tidak cakap” antara lain Jaksa yang tidak berhasil memperbaiki kinerjanya setelah dilaksanakan pembinaan yang cukup dan diberikan kesempatan rotasi sesuai dengan Kompetensinya.

Pasal 122

Cukup jelas.

Pasal 123

Cukup jelas.

Pasal 124

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Yang dimaksud dengan "melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas atau pekerjaan" adalah apabila dalam jangka waktu paling lama 46 (empat puluh enam) hari kerja secara berturut-turut, yang bersangkutan tidak menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya tanpa suatu alasan yang sah.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Pasal 125

Cukup jelas.

Pasal 126

Cukup jelas.

Pasal 127

Cukup jelas.

Pasal 128

Cukup jelas.

Pasal 130

Cukup jelas.

Pasal 131

Cukup jelas.

Pasal 132

Cukup jelas.

Pasal 133

Cukup jelas.

Pasal 134

Cukup jelas.

Pasal 135

Cukup jelas.

Pasal 136

Cukup jelas.

Pasal 137

Cukup jelas.

Pasal 138

Cukup jelas.

Pasal 139

Cukup jelas.