

PERATURAN MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 08 TAHUN 2015

TENTANG

PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA  
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI SOSIAL REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengamanatkan pengisian jabatan tinggi utama dan madya pada kementerian/lembaga agar dilakukan secara terbuka;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Menteri Sosial tentang Pedoman Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Kementerian Sosial;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4018) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
3. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2015 tentang Organisasi Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 8);
4. Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2015 tentang Kementerian Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 86)

5. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
6. Peraturan Menteri Sosial Nomor 86/HUK/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Sosial;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 477);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI SOSIAL TENTANG PEDOMAN PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN SOSIAL.

BAB I  
KETENTUAN UMUM  
Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.
3. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
4. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kementerian Sosial adalah badan yang mempunyai tugas antara lain memberikan pertimbangan kepada Menteri Sosial mengenai Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II, eselon III, eselon IV dan eselon V dan pertimbangan kenaikan pangkat IV/c keatas bagi pejabat struktural eselon I dan eselon II.

5. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
6. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Komisi ASN yang selanjutnya disingkat KASN adalah lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.
8. Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.
9. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN, dan pembinaan manajemen ASN di instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
10. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang sosial.

## Pasal 2

Pedoman pengisian jabatan struktural secara terbuka di lingkungan Kementerian Sosial dimaksudkan sebagai acuan bagi Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang dalam mengisi/mengusulkan calon Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan unit kerjanya.

## BAB II TATA CARA SELEKSI PENGISIAN JABATAN PIMPINAN TINGGI SECARA TERBUKA

### Bagian Kesatu Umum

## Pasal 3

- (1) Pengisian Jabatan Tinggi di lingkungan Kementerian Sosial dilakukan secara tertib, teratur, transparan dan akuntabel untuk membina karier Pegawai ASN di lingkungan Kementerian Sosial.
- (2) Pengangkatan dalam jabatan Pimpinan Tinggi di lingkungan Kementerian Sosial dilaksanakan dengan cara seleksi terbuka.

#### Pasal 4

- (1) Seleksi terbuka sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 dilaksanakan oleh Panitia Seleksi yang ditetapkan oleh Menteri Sosial.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya, Panitia Seleksi dibantu oleh:
  - a. Sekretariat Panitia Seleksi; dan
  - b. Tim Penilai Kompetensi Independen.
- (3) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berjumlah ganjil paling sedikit 5 (lima) orang dan paling banyak 9 (sembilan) orang.
- (4) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berasal dari unsur:
  - a. pejabat terkait lingkungan Kementerian Sosial;
  - b. pejabat dari instansi lain yang terkait dengan bidang tugas jabatan yang lowong; dan
  - c. akademisi/pakar/profesional.
- (5) Komposisi antara jumlah anggota panitia seleksi yang berasal dari internal paling banyak 45 % (empat puluh lima persen) dan jumlah anggota panitia seleksi yang berasal dari eksternal paling sedikit 55 % (lima puluh lima persen).
- (6) Dalam melaksanakan seleksi, panitia seleksi dapat dibantu tim penilai kompetensi yang independen yang memiliki pengalaman dalam membantu seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi.

#### Pasal 5

- (1) Panitia seleksi sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat (1) mempunyai tugas dan wewenang sebagai berikut:
  - a. mengumumkan pendaftaran penerimaan seleksi calon pejabat Pimpinan Tinggi;
  - b. menerima berkas pendaftaran calon pejabat Pimpinan Tinggi;
  - c. melakukan seleksi administrasi;
  - d. mengumumkan daftar nama calon pejabat Pimpinan Tinggi yang lulus seleksi administrasi;
  - e. melakukan penilaian kualitas kepemimpinan dan kompetensi calon pejabat Pimpinan Tinggi dengan bantuan Tim Penilai Kompetensi Independen;
  - f. melakukan uji rekam jejak calon pejabat Pimpinan Tinggi;

- g. merekomendasikan 3 (tiga) orang calon pejabat Pimpinan Tinggi kepada Menteri Sosial dan selanjutnya diusulkan kepada Presiden melalui Tim Penilai Akhir; dan
  - h. melaporkan hasil pelaksanaan tugas panitia seleksi kepada Menteri Sosial.
- (2) Dalam hal jumlah calon Pejabat Pimpinan Tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf g kurang dari 3 (tiga) orang Panitia Seleksi harus mengumumkan pendaftaran ulang dan melakukan proses selanjutnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Sekretariat Panitia Seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a mempunyai tugas:
- a. memberikan dukungan administrasi kepada panitia seleksi;
  - b. menyusun jadwal kegiatan panitia seleksi;
  - c. merencanakan kegiatan pelaksanaan rapat;
  - d. menyiapkan bahan keperluan rapat;
  - e. menyusun agenda rapat;
  - f. mengadministrasikan surat-surat/dokumen;
  - g. membuat notulen rapat;
  - h. mempublikasikan kegiatan Panitia Seleksi berdasarkan instruksi Panitia Seleksi; dan
  - i. melaporkan pelaksanaan tugas kepada Ketua Panitia Seleksi.
- (4) Tim Penilai Kompetensi Independen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b mempunyai tugas melakukan penilaian kompetensi manajerial.

## Pasal 6

Persyaratan yang harus dipenuhi untuk menduduki jabatan struktural sebagai berikut:

- a. berstatus pegawai ASN;
- b. paling rendah menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
- d. semua unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 1 (satu) tahun terakhir;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; dan
- f. sehat jasmani dan rohani.

## Pasal 7

- (1) Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi ditujukan untuk :
- a. jabatan pimpinan tinggi utama dan madya setara dengan eselon Ia dan eselon Ib; dan
  - b. jabatan tinggi pratama setara dengan eselon IIa dan eselon IIb.
- (2) Dalam hal tidak ada sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan dan kompetensi untuk jabatan administrator, pengawas, atau jabatan strategis lainnya dapat dilakukan pengisian jabatan secara terbuka.

## Pasal 8

Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dilaksanakan dengan tahapan:

- a. persiapan; dan
- b. pelaksanaan.

## Bagian Kedua Persiapan

## Pasal 9

Persiapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dilaksanakan dengan kegiatan:

- a. pembentukan panitia seleksi; dan
- b. penyusunan dan penetapan standar kompetensi jabatan yang dibuka.

## Pasal 10

Pembentukan panitia seleksi serta penyusunan dan penetapan standar kompetensi jabatan yang dibuka sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 huruf a dan huruf b dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian di Kementerian Sosial dengan berkoordinasi dengan KASN.

Bagian Ketiga  
Pelaksanaan

Pasal 11

Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilaksanakan dengan tahapan:

- a. pengumuman lowongan jabatan;
- b. seleksi administrasi;
- c. seleksi kompetensi;
- d. wawancara akhir;
- e. penelusuran atau rekam jejak calon;
- f. hasil seleksi;
- g. tes kesehatan; dan
- h. pembiayaan.

Pasal 12

- (1) Pengumuman lowongan jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf a dilakukan secara terbuka dalam bentuk surat edaran melalui:
  - a. papan pengumuman;
  - b. media cetak; dan/atau
  - c. media elektronik, media *on-line*, internet.
- (2) Pengumuman lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lambat 15 (lima belas) hari kerja sebelum batas akhir tanggal penerimaan lamaran.
- (3) Pengumuman lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditujukan untuk jabatan tinggi utama, madya, dan pratama yang dilaksanakan secara terbuka dan kompetitif dengan ketentuan :
  - a. jabatan pimpinan tinggi utama dan madya, setara dengan eselon Ia dan Ib, diumumkan secara terbuka dan kompetitif kepada seluruh instansi secara nasional; dan
  - b. jabatan pimpinan tinggi pratama setara dengan eselon IIa dan IIb, diumumkan secara terbuka dan kompetitif di Kementerian Sosial.
- (4) Pengumuman lowongan jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat:
  - a. nama jabatan yang lowong;
  - b. kelengkapan administrasi;

- c. menandatangani pakta integritas;
- d. batas waktu penyampaian lamaran dan kelengkapan administrasi;
- e. tahapan, jadwal, dan sistem seleksi;
- f. prosedur lain yang diperlukan;
- g. persyaratan jenjang pendidikan dan sesuai dengan bidang jabatan yang dibuka;
- h. pengalaman jabatan terkait dengan jabatan yang akan dilamar paling sedikit 5 (lima) tahun;
- i. ketentuan bahwa lamaran disampaikan kepada panitia seleksi; dan
- j. tanda tangan Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Tim Sekretariat Panitia Seleksi atas nama Ketua Panitia Seleksi.

(5) Kelengkapan administrasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) huruf b, meliputi:

- a. surat lamaran yang dibuat sendiri oleh pelamar dan bermaterai;
- b. fotokopi surat keputusan kepangkatan dan jabatan yang diduduki;
- c. fotokopi ijazah terakhir yang sesuai dengan jabatan yang dilamar;
- d. fotokopi Surat Pemberitahuan Pajak Terakhir;
- e. fotokopi hasil penilaian prestasi kerja 1 (satu) tahun terakhir;
- f. riwayat hidup lengkap; dan
- g. fotokopi bukti Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi pejabat yang wajib mengisi Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara.

### Pasal 13

Seleksi administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b terdiri atas :

- a. penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi;
- b. penetapan paling sedikit 3 (tiga) calon Pejabat Pimpinan Tinggi yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi berikutnya untuk setiap 1 (satu) lowongan Jabatan Pimpinan Tinggi;
- c. syarat adanya keterkaitan objektif antara kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan latihan, rekam jejak jabatan, integritas, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan yang akan diduduki; dan
- d. pengumuman hasil seleksi ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi.

### Pasal 14

(1) Seleksi Kompetensi sebagaimana dimaksud Pasal 11 huruf c terdiri atas:

- a. penilaian Kompetensi Manajerial; dan
- b. penilaian Kompetensi Bidang.

- (2) Standar Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri mengacu pada ketentuan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan jabatan di lingkungan Kementerian Sosial.
- (3) Hasil penilaian terhadap seleksi kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) beserta peringkatnya disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.
- (4) Penilaian Kompetensi Manajerial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dilakukan dengan ketentuan :
  - a. untuk jabatan pimpinan tinggi madya dan pratama menggunakan metode *assessment center* sesuai kebutuhan Kementerian Sosial;
  - b. standar kompetensi manajerial disusun dan ditetapkan oleh Kementerian Sosial sesuai kebutuhan jabatan dan dapat dibantu oleh assessor; dan
  - c. kisi-kisi wawancara disiapkan oleh panitia seleksi.
- (5) Dalam melakukan penilaian Kompetensi Bidang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilakukan dengan cara menggunakan metode tertulis, wawancara, dan metode lainnya.

#### Pasal 15

Wawancara akhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf d dilaksanakan dengan ketentuan:

- a. dilakukan oleh panitia seleksi;
- b. panitia seleksi menyusun materi wawancara yang terstandar sesuai jabatan yang dilamar;
- c. wawancara bersifat klarifikasi atau pendalaman terhadap pelamar yang mencakup peminatan, motivasi, perilaku, dan karakter; dan
- d. dalam pelaksanaan wawancara dapat melibatkan unsur pengguna dari jabatan yang akan diduduki.

#### Pasal 16

Penelusuran atau rekam jejak calon sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf e dengan ketentuan :

- a. dapat dilakukan melalui rekam jejak jabatan dan pengalaman untuk melihat kesesuaian dengan jabatan yang dilamar;
- b. menyusun instrumen/ kriteria penilaian integritas sebagai bahan penilaian utama dengan pembobotan untuk mengukur integritasnya;

- c. apabila terdapat indikasi yang mencurigakan dilakukan klarifikasi dengan instansi terkait;
- d. melakukan penelusuran rekam jejak ke tempat asal kerja termasuk kepada atasan, rekan sejawat, dan bawahan dan lingkungan terkait lainnya; dan
- e. melakukan uji publik bagi jabatan strategis.

#### Pasal 17

Hasil seleksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf f dilakukan dengan tahapan:

- a. panitia seleksi mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai;
- b. panitia seleksi mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi;
- c. panitia seleksi menyampaikan peringkat nilai yang bersifat rahasia kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- d. panitia seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan madya setara dengan eselon Ia dan Ib untuk memilih paling sedikit 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian;
- e. Pejabat Pembina Kepegawaian mengusulkan 3 (tiga) nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Presiden; dan
- f. Panitia Seleksi menyampaikan hasil penilaian jabatan tinggi madya dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat yang Berwenang.

#### Pasal 18

Tes Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf g dengan ketentuan:

- a. dapat dilakukan bekerja sama dengan unit pelayanan kesehatan pemerintah; dan
- b. peserta yang telah dinyatakan lulus wajib menyerahkan hasil uji kesehatan.

#### Pasal 19

- (1) Pembiayaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf h bertujuan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

- (2) Pembiayaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) direncanakan dan disiapkan anggarannya pada daftar isian pelaksanaan anggaran unit kerja yang membidangi tentang kepegawaian di Kementerian Sosial.

### BAB III TES KOMPETENSI PEJABAT PIMPINAN TINGGI

#### Pasal 20

- (1) Pejabat Pimpinan Tinggi di lingkungan Kementerian Sosial yang sudah menduduki jabatan harus mengikuti tes kompetensi.
- (2) Tes kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dilakukan terhadap Pejabat Pimpinan Tinggi yang akan pensiun kurang dari 6 (enam) bulan untuk menduduki jabatan sampai dengan memasuki batas usia pensiun jabatan pimpinan tinggi.

#### Pasal 21

- (1) Bagi pemangku jabatan pimpinan tinggi definitif yang jabatannya akan dilakukan penilaian kembali secara terbuka wajib mengikuti proses seleksi dengan melakukan pendaftaran dan proses seleksi secara terbuka sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Apabila pemangku jabatan pimpinan tinggi definitif yang jabatannya akan dilakukan penilaian kembali secara terbuka sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan yang bersangkutan tidak melakukan pendaftaran dan proses seleksi dimaksud, maka dianggap mengundurkan diri dari jabatan pimpinan tinggi.

#### Pasal 22

Pejabat Pimpinan Tinggi yang akan mengikuti tes kompetensi jabatan diberikan kesempatan untuk mengikuti uji kompetensi dalam 2 (dua) jabatan yang dibuka.

BAB IV  
PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 23

- (1) Pelaksanaan seleksi pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi secara terbuka dilakukan pemantauan dan evaluasi.
- (2) Pemantauan dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan ketentuan:
  - a. kandidat yang sudah dipilih dan ditetapkan/dilantik diberikan orientasi tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan Pejabat yang Berwenang selama 1 (satu) bulan;
  - b. status kepegawaian bagi kandidat yang terpilih berasal dari instansi luar ditetapkan dengan status dipekerjakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan paling lama 2 (dua) tahun untuk kepentingan evaluasi kinerja; dan
  - c. Pejabat Pembina Kepegawaian menyampaikan laporan pelaksanaan seleksi pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka kepada KASN dan tembusannya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB V  
KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 24

Pada saat Peraturan Menteri ini mulai berlaku :

- a. Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah memasuki batas usia pensiun pada tanggal 1 Februari 2015 tetapi diperpanjang karena pemberlakuan Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.
- b. Pejabat Pimpinan Tinggi yang telah menduduki jabatan paling singkat 5 (lima) tahun dengan pemberlakuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dapat dilakukan penilaian kembali terkait dengan kesesuaian kompetensi dan jabatan yang diduduki.

BAB VI  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 25

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 25 MEI 2015

MENTERI SOSIAL  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

KHOFIFAH INDAR PARAWANSA

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 11 JUNI 2015

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H. LAOLY

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 880