



# **BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA**

No.211, 2012

KEJAKSAAN. Pembinaan. Karier. Pegawai.

**PERATURAN JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR PER- 049/A/J.A/12/2011  
TENTANG  
PEMBINAAN KARIER PEGAWAI  
KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka pembenahan sistem rekrutmen sumber daya manusia yang bebas dari Korupsi Kolusi dan Nepotisme perlu dilakukan perbaikan sistem pembinaan karier pegawai Kejaksaan Republik Indonesia;**
  - b. bahwa pembinaan karier pegawai Kejaksaan Republik Indonesia merupakan satu bagian yang tidak terpisahkan dari Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna khususnya oleh pegawai Kejaksaan Republik Indonesia yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil serta sesuai Standar Minimum Profesi Jaksa dan Kode Perilaku Jaksa;**
  - c. bahwa pembenahan sistem pembinaan karier pegawai di Kejaksaan Republik Indonesia juga bertujuan untuk mempercepat terwujudnya Reformasi Birokrasi Kejaksaan Republik Indonesia guna mendukung**

terciptanya *good government* pada institusi kejaksaan yang bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, dengan berorientasi pada pelayanan prima kepada masyarakat pada umumnya dan pencari keadilan pada khususnya;

- d. bahwa untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut di atas, perlu membentuk suatu proses seleksi dan kompetisi yang sehat sehingga mampu mewujudkan rasa kepastian dan keadilan dalam pembinaan karier bagi seluruh pegawai Kejaksaan Republik Indonesia, yang dalam pelaksanaannya harus dilandaskan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan prestasi kerja, jenjang pangkat dan kompetensi, yang ditetapkan untuk suatu jabatan serta syarat obyektif lainnya;
- e. bahwa selain instrumen yang telah ada untuk mempertimbangkan pembinaan karier seorang pegawai yaitu melalui sistem prestasi kerja dan sistem karier, perlu diterapkan suatu instrumen dalam manajemen sumber daya manusia modern yang dapat mengukur kompetensi pegawai tersebut, yaitu Asesmen Kompetensi yang bertujuan untuk memilih orang yang tepat pada jabatan yang tepat dan pengembangan pegawai sesuai kompetensi yang dibutuhkannya di masa depan;
- f. bahwa berdasarkan pertimbangan-pertimbangan tersebut di atas, dipandang perlu menetapkan Peraturan Jaksa Agung tentang Pembinaan Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890);
  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);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1994 Nomor 22, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3547), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2010 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5121);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 1997 tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menduduki Jabatan Rangkap (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3697), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2005 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4560);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4018), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4194);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4019);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4263);

8. Peraturan Presiden Nomor 38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia;
9. Keputusan Presiden Nomor 87 Tahun 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil;
10. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2011 tentang Rencana Aksi Pencegahan dan Pemberantasan Korupsi Tahun 2011;
11. Peraturan Jaksa Agung Nomor PER-009/A/J.A /01/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia;
12. Keputusan Jaksa Agung Nomor Kep-150/A/JA /07/2011 tanggal 18 Juli 2011 tentang Penetapan Kelas Jabatan Struktural dan Jabatan Fungsional Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia;

**MEMUTUSKAN :**

**Menetapkan : PERATURAN JAKSA AGUNG TENTANG PEMBINAAN KARIER PEGAWAI KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

**Dalam Peraturan Jaksa Agung ini yang dimaksud dengan :**

1. Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Sistem karier adalah sistem pembinaan kepegawaian sejak pengangkatan pertama didasarkan atas kecakapan Pegawai yang bersangkutan, kemudian dalam pengembangan selanjutnya, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian, konduite dan syarat-syarat objektif lainnya juga turut menentukan.
3. Sistem prestasi kerja adalah sistem pembinaan kepegawaian yang dalam pengangkatan seseorang dalam suatu jabatan atau kenaikan pangkat didasarkan atas kecakapan, prestasi dan kinerjanya.
4. Sistem asesmen kompetensi adalah sistem pembinaan kepegawaian yang membandingkan antara kompetensi yang dipersyaratkan dalam

suatu jabatan tertentu dengan kompetensi yang dimiliki oleh calon pemegang jabatan sehingga diperoleh orang yang tepat pada jabatan yang tepat dan pengembangan Pegawai sesuai kompetensi yang dibutuhkannya di masa depan.

5. Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara efektif, efisien dan profesional.
6. Jenjang karier adalah suatu tatanan yang menjadi landasan obyektif pengembangan karier dan peningkatan kemampuan dari Pegawai di Kejaksaan Republik Indonesia.
7. Mutasi adalah kegiatan untuk memindahkan Pegawai dari jabatan atau tugas yang satu ke tugas yang lain atau dari daerah kerja yang satu ke daerah kerja yang lain.
8. Promosi adalah kegiatan untuk memindahkan Pegawai dari pangkat dan/atau jabatan sebelumnya ke tingkat yang lebih tinggi, setelah memenuhi persyaratan-persyaratan yang berlaku.
9. Demosi adalah kegiatan untuk memindahkan Pegawai dari pangkat dan/atau jabatan sebelumnya ke tingkat yang lebih rendah, berdasarkan Hukuman Disiplin dan/atau permintaan sendiri dan/atau sesuai ketentuan yang berlaku.
10. Hukuman Disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai karena telah terbukti melakukan pelanggaran disiplin.
11. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai dalam memimpin suatu satuan organisasi di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia.
12. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi.
13. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia.
14. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah Jaksa Agung Republik Indonesia.
15. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan selanjutnya disingkat BAPERJAKAT adalah badan musyawarah pimpinan di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia yang memberikan pertimbangan atas pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

dalam dan dari jabatan struktural eselon II, eselon III atau Pegawai yang berpangkat golongan IV/a ke atas serta jabatan lain yang dipandang perlu diberikan pertimbangan kepada Jaksa Agung.

16. Rapat Pimpinan selanjutnya disingkat RAPIM adalah sidang BAPERJAKAT yang dipimpin langsung oleh Jaksa Agung atau dapat dipimpin oleh Wakil Jaksa Agung atas penugasan Jaksa Agung.
17. Pertelaan adalah surat usulan yang memuat data Pegawai yang diusulkan untuk diangkat, dipindahkan dan diberhentikan dalam dan dari suatu jabatan.

## **BAB II**

### **PENDIDIKAN DAN PELATIHAN**

#### **Pasal 2**

- (1) Pendidikan dan Pelatihan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembinaan karier Pegawai secara menyeluruh.
- (2) Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan meningkatkan kualitas Pegawai agar menjadi profesional, memiliki integritas kepribadian, dan berdisiplin sehingga mampu mengemban visi dan misi Kejaksaan Republik Indonesia serta memenuhi Standar Minimum Profesi Jaksa dan mematuhi Kode Perilaku Jaksa bagi seorang Jaksa.
- (3) Sasaran pendidikan dan pelatihan untuk terwujudnya Pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing.
- (4) Pendidikan dan Pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Kejaksaan Republik Indonesia maupun instansi lainnya, baik di dalam atau di luar negeri sesuai Surat Perintah dari Kepala Satuan Kerja kepada Pegawai terkait.
- (5) Penyelenggaraan dan syarat-syarat peserta Pendidikan dan Pelatihan diatur lebih lanjut dengan Peraturan Jaksa Agung.

**BAB III**  
**ASESMEN KOMPETENSI**

**Bagian Kesatu**  
**Tujuan dan Sasaran**

**Pasal 3**

- (1) Asesmen kompetensi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi dengan tujuan :
  - a. mendapatkan hasil penilaian kompetensi individu yang obyektif dari para pejabat Kejaksaan Republik Indonesia;
  - b. mendapatkan data perbandingan antarakompetensi yang dibutuhkan pada suatu jabatan tertentu dengan kompetensi yang dimiliki dari pejabat yang sedang atau akan mendudukinya; dan
  - c. memberikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian suatu instrumen dan dokumen untuk merencanakan pengembangan Pegawai yang relevan, transparan dan akuntabel.
- (2) Sasaran pelaksanaan asesmen kompetensi untuk mendapatkan profil kompetensi dari seluruh pejabat untuk kepentingan mutasi di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia.

**Bagian Kedua**  
**Penyelenggaraan**

**Pasal 4**

- (1) Penyelenggaraan asesmen kompetensi dilaksanakan oleh Jaksa Agung Muda Pembinaan.
- (2) Jadwal pelaksanaan asesmen kompetensi menyesuaikan kebutuhan mutasi Pegawai, setelah mendapat persetujuan dari Pejabat Pembina Kepegawaian.

**Bagian Ketiga**  
**Penilaian dan Pelaporan**

**Pasal 5**

- (1) Penilaian asesmen kompetensi dilakukan secara obyektif, transparan dan akuntabel sesuai sistem penilaian yang ditetapkan.
- (2) Hasil asesmen kompetensi dilaporkan seluruhnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian oleh Jaksa Agung Muda Pembinaan dan menjadi salah satu bahan yang digunakan dalam sidang BAPERJAKAT dan RAPIM.

### Pasal 6

Ketentuan yang mengatur tentang Petunjuk Pelaksanaan Asesmen Kompetensi bagi pejabat struktural di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia diatur lebih lanjut dengan Surat Edaran Jaksa Agung Republik Indonesia.

### BAB IV

### M U T A S I

### Pasal 7

- (1) Mutasi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi, pengembangan wawasan Pegawai dan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat sehingga setiap tugas dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien dan profesional.
- (2) Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui :
  - a. mutasi nasional;
  - b. mutasi lokal;
  - c. mutasi sesuai kebijakan Pembina Kepegawaian.
- (3) Dalam pelaksanaan mutasi mempertimbangkan analisa beban kerja pada masing-masing satuan kerja dan jabatan.
- (4) Mutasi dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dinas, kecuali untuk mutasi dengan kriteria demosi dan kebijakan Pejabat Pembina Kepegawaian.

### Bagian Kesatu

### Mutasi Nasional

### Pasal 8

Mutasi nasional dilaksanakan berdasarkan kriteria :

- a. mutasi nasional dengan kriteria promosi;
- b. mutasi nasional dengan kriteria perluasan wawasan;
- c. mutasi nasional dengan kriteria kebijakan Pejabat Pembina Kepegawaian karena alasan tertentu dalam kebutuhan dinas.

### Pasal 9

- (1) Mutasi nasional dengan kriteria promosi sebagaimana dimaksud pada pasal 8 huruf a dilaksanakan untuk memindahkan seorang Pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi tingkatan eselonnya karena Pegawai yang terkena mutasi tersebut mempunyai prestasi kerja yang sangat menonjol dan sesuai jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta sesuai dengan hasil asesmen kompetensinya.

- (2) Mutasi nasional dengan kriteria perluasan wawasan sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 huruf b dilaksanakan untuk memindahkan seorang Pegawai dengan eselon yang sama sehingga terjadi pengalihan tugas, baik antar bidang (*tour of duty*) maupun antar daerah Kejaksaan (*tour of area*) sehingga seorang Pegawai memperoleh wawasan lebih dari satu bidang dan/atau satu daerah guna meningkatkan wawasan, pengalaman, kompetensi dan profesionalitasnya.
- (3) Dalam hal Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah seorang Jaksayang menduduki jabatan struktural eselon II atau eselon III dan telah bertugas sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 3 (tiga) tahun pada jabatan atau tempat tugas yang sama.
- (4) Dalam hal Pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah seorang Jaksaatau yang menduduki jabatan struktural eselon IVa dan telah bertugas sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun pada jabatan atau tempat tugas yang sama.

#### Bagian Kedua

#### Mutasi Lokal

#### Pasal 10

Mutasi Lokal dilaksanakan berdasarkan :

- a. Usulan Kepala Kejaksaan Tinggi;
- b. Permohonan penerbitan Surat Keputusan oleh Kepala Kejaksaan Tinggi.

#### Pasal 11

- (1) Mutasi Lokal dapat diusulkan oleh Kepala Kejaksaan Tinggi di daerah hukumnya dengan memperhatikan ketentuan-ketentuan sebagai berikut :
  - a. terhadap Pegawai yang menduduki jabatan struktural sampai dengan eselon IVa dan Pegawai Tata Usaha yang diusulkan menduduki jabatan struktural IVa serta jabatan fungsional sampai dengan golongan IV/a;
  - b. didasarkan pada kebutuhan dinas dan demi kelancaran tugas kedinasan dengan tetap memperhatikan peningkatan kualitas dan profesionalisme Pegawai terkait;
  - c. batasan waktu penugasan bagi seorang Jaksa sebagaimana dimaksud pada pasal 9 ayat (3) dan (4);
  - d. terpenuhinya syarat-syarat umum dan syarat-syarat khusus untuk menempati suatu jabatan sesuai ketentuan dalam Bab VI Pasal 15 dan pasal 16 ayat (1) huruf a dan b.

- (2) Usulan mutasi lokal merupakan prioritas sepanjang tidak masuk dalam rencana mutasi nasional dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

#### **Pasal 12**

- (1) Kepala Kejaksaan Tinggi dapat melakukan mutasi lokal di daerah hukumnya dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. terhadap Pegawai yang menduduki jabatan struktural eselonVa dan jabatan fungsional serta Jaksa Fungsional sampai dengan golongan III/c;
  - b. didasarkan pada kebutuhan dinas dan demi kelancaran tugas kedinasan dengan tetap memperhatikan peningkatan kualitas dan profesionalisme Pegawai terkait;
  - c. batasan waktu penugasan bagi seorang Jaksa sebagaimana dimaksud pada pasal 9 ayat (3) dan (4);
  - d. terpenuhinya syarat-syarat umum dan syarat-syarat khusus untuk menempati suatu jabatan sesuai ketentuan dalam Bab VI Pasal 15 dan pasal 16 ayat (1) huruf a dan b.
- (2) Untuk memudahkan manajemen data kepegawaian maka penerbitan keputusan pelaksanaan mutasi lokal tersebut dilakukan oleh Jaksa Agung Muda Pembinaan.
- (3) Jaksa Agung Muda Pembinaan wajib menerbitkan Surat Keputusan sebagaimana pada ayat (2) dengan tetap memperhatikan ketentuan pada ayat (1).

### **BAB V**

#### **JENJANG KARIER**

#### **Pasal 13**

Dalam rangka pembinaan karier, seorang Pegawai dapat meniti jenjang kariernya melalui :

- a. jabatan struktural yang pembinaan kariernya diberlakukan ketentuan yang berlaku untuk jabatan struktural;
- b. jabatan fungsional, yang pembinaan kariernya diberlakukan ketentuan yang berlaku untuk jabatan fungsional;
- c. jabatan rangkap, yang pembinaan kariernya diberlakukan ketentuan yang berlaku untuk jabatan rangkap.

#### **Pasal 14**

- (1) Sistem pembinaan Pegawai menggambarkan jalur pengembangan karier yang menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan, kompetensi serta masa jabatan

seorang Pegawai sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun.

- (2) Sistem pembinaan Pegawai dilakukan dengan memperhatikan prestasi kerja, jenjang pangkat dan hasil asesmen kompetensi Pegawai terkait.
- (3) Komponen dan mekanisme penilaian prestasi kerja yang digunakan dalam sistem pembinaan karier Pegawai diatur lebih lanjut dalam Peraturan Jaksa Agung.

#### Pasal 15

- (1) Tahapan jenjang karier Pegawai ditetapkan menjadi 8 (delapan) jenjang jabatan struktural yang terdiri dari:
  - a. jenjang pertama yaitu Jabatan Struktural eselon Va;
  - b. jenjang kedua yaitu Jabatan Struktural eselon IVa;
  - c. jenjang ketiga yaitu Jabatan Struktural eselon IIIb;
  - d. jenjang keempat yaitu Jabatan Struktural eselon IIIa;
  - e. jenjang kelima yaitu Jabatan Struktural eselon IIb;
  - f. jenjang keenam yaitu Jabatan Struktural eselon IIa;
  - g. jenjang ketujuh yaitu Jabatan Struktural eselon Ib;
  - h. jenjang kedelapan yaitu Jabatan Struktural eselon Ia.
- (2) Daftar Urut Kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan serta pengalaman menjadi pertimbangan dalam pengembangan jenjang karier Pegawai.
- (3) Selain melalui jabatan struktural, karier Pegawai ditempuh melalui jenjang jabatan fungsional dan/atau jabatan lain yang ditetapkan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Pemberdayaan Jaksa Fungsional dan jabatan fungsional lainnya dilakukan sesuai dengan kompetensi, kebutuhan dinas dan tujuan orang yang tepat pada jabatan yang tepat yang selanjutnya akan diatur dengan Peraturan Jaksa Agung.
- (5) Pegawai yang memenuhi persyaratan dapat ditugaskan pada badan/instansi lain di luar lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia dan menduduki jabatan struktural eselon lebih tinggi atas persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (6) Pegawai yang ditugaskan pada badan/instansi lain di luar lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia dapat menduduki jabatan setingkat jabatan struktural eselon yang ditinggalkan pada badan/instansi lain di luar lingkungan Kejaksaan berdasarkan keputusan dalam sidang BAPERJAKAT dan/atau kebijakan Pejabat Pembina Kepegawaian.

**BAB VI**  
**SYARAT-SYARAT MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL**

**Pasal 16**

Syarat-syarat menduduki jabatan struktural pada setiap jenjang jabatan struktural terdiri dari syarat umum dan syarat khusus.

**Bagian Pertama**

**Syarat Umum**

**Pasal 17**

Syarat umum sebagaimana dimaksud pada Pasal 14, meliputi :

- a. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- b. serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;
- d. memiliki kompetensi yang diperlukan dalam jabatan tersebut sesuai dengan hasil asesmen kompetensinya;
- e. sehat jasmani dan rohani serta bebas dari Narkoba, dibuktikan dengan surat keterangan dokter yang ditunjuk;
- f. mempunyai prestasi kerja yang menonjol dalam melaksanakan tugas yang didukung dengan data pendukung yang sah atau menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara;
- g. telah mengisi dan mengirimkan Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi seorang Jaksa;
- h. memenuhi Standar minimum profesi Jaksa dan mematuhi Kode Perilaku Jaksa bagi seorang Jaksa;
- i. seluruh unsur penilaian Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan 2 (dua) tahun terakhir berturut-turut memperoleh kualifikasi baik dengan nilai setiap unsur minimal 80 (delapan puluh), dan khusus unsur kesetiaan minimal 91 (sembilan puluh satu); dan
- j. tidak sedang menjalani hukuman disiplin atau ada catatan di dalam Surat Keterangan Kepegawaian dari bidang pengawasan.

**Bagian Kedua**

**Syarat Khusus**

**Pasal 18**

(1) Syarat khusus sebagaimana dimaksud pada Pasal 14 meliputi :

- a. Jabatan Struktural eselon Va yang dijabat oleh :

- Kepala Urusan pada Kejaksaan Negeri;
- Kepala Urusan pada Kejaksaan Tinggi; atau
- Kepala Urusan pada Cabang Kejaksaan Negeri;

memenuhi persyaratan :

- 1) pangkat serendah-rendahnya Sena Darma Tata Usaha (II/d) sampai dengan Muda Wira Tata Usaha (III/b); dan
- 2) diutamakan telah lulus salah satu pendidikan dan pelatihan Teknis atau fungsional atau memiliki sertifikat keahlian tertentu sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan pada jabatan tersebut.

b. Jabatan Struktural eselon IVa yang dijabat oleh :

- Kepala Cabang Kejaksaan Negeri;
- Kepala SubBagian, Kepala Seksi dan Pemeriksa pada Kejaksaan Negeri;
- Kepala Sub Bagian, Kepala Seksi dan Pemeriksa pada Kejaksaan Tinggi; atau
- Kepala Sub Bagian, Kepala Sub Bidang, dan Pemeriksa pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;

memenuhi persyaratan :

- 1) untuk jabatan struktural yang mengelola fungsi Jaksa, yaitu Kepala Cabang Kejaksaan Negeri, Kepala Seksi dan Pemeriksa pada Kejaksaan Negeri, Kepala Seksi dan Pemeriksa pada Kejaksaan Tinggi, dan Pemeriksa pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia, pendidikan serendah-rendahnya Sarjana Hukum (Strata-1).
- 2) untuk jabatan struktural yang tidak mengelola fungsi Jaksa, yaitu Kepala Sub Bagian pada Kejaksaan Negeri, Kepala Sub Bagian pada Kejaksaan Tinggi, Kepala Sub Bagian dan Kepala Sub Bidang pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia pendidikan serendah-rendahnya Sarjana Hukum (Strata-1) bagi seorang Jaksa, atau dapat dijabat oleh Pegawai Tata Usahadiutamakan dengan pendidikan serendah-rendahnya Sarjana (Strata-1) sesuai bidang keilmuan yang dibutuhkan pada jabatan tersebut;
- 3) pangkat serendah-rendahnya Ajun Jaksa (III/b) atau Muda Wira Tata Usaha (III/b) sampai dengan Jaksa Muda (III/d) atau Sena Wira Tata Usaha (III/d);
- 4) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat IV, serta diutamakan telah lulus salah satu

Pendidikan dan Pelatihan Teknis atau Fungsional yang sesuai bidang jabatannya atau 1 (satu) Pendidikan dan Pelatihan di Luar Negeri yang sesuai bidang jabatannya; dan

- 5) untuk jabatan struktural eselon IVa yang berada di Kejaksaan Agung, Kejaksaan Tinggi dan Kejaksaan Negeri Tipe A, sebelumnya telah menduduki jabatan struktural eselon IVa yang berada di Kejaksaan Negeri Tipe B sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan lainnya bagi seorang Jaksa.

c. Jabatan Struktural eselon IIIb yang dijabat oleh :

- Koordinator pada Kejaksaan Tinggi; atau
- Kepala Kejaksaan Negeri Tipe B;

memenuhi persyaratan :

- 1) pendidikan serendah-rendahnya Sarjana Hukum dan diutamakan telah Magister di Bidang Hukum (Strata-2);
- 2) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Muda (III/d) sampai dengan Jaksa Madya (IV/a);
- 3) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III;
- 4) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon IVa dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon III; dan
- 5) a. sedang menduduki jabatan struktural eselon IVa yang berada di Kejaksaan Agung atau Kejaksaan Tinggi atau Kejaksaan Negeri Tipe A dan sebelumnya pernah menduduki jabatan struktural eselon IVa yang berada di Kejaksaan Agung atau Kejaksaan Tinggi atau Kejaksaan Negeri Tipe A sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan yang berbeda bidang tugasnya; atau  
b. tidak sedang menduduki jabatan struktural eselon IVa tetapi pernah menduduki jabatan struktural eselon IVa yang berada di Kejaksaan Agung atau Kejaksaan Tinggi atau Kejaksaan Negeri Tipe A sekurang-kurangnya pada 2 (dua) jabatan yang berbeda bidang tugasnya.
- 6) Segera membuat Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara setelah diangkat dalam jabatan tersebut.

- Kepala Bagian Tata Usaha pada Kejaksaan Tinggi;  
memenuhi persyaratan :

- 1) pendidikan serendah-rendahnya Sarjana Hukum atau Sarjana (Strata-1) dan diutamakan yang telah Magister di Bidang Hukum atau Magister (Strata-2);
  - 2) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Muda (III/d) atau Sena Wira Tata Usaha (III/d) sampai dengan Jaksa Madya (IV/a) atau Adi Wira Tata Usaha (IV/a);
  - 3) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III;
  - 4) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon IVa dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon III; dan
  - 5)
    - a. sedang menduduki jabatan struktural eselon IVa yang berada di Kejaksaan Agung atau Kejaksaan Tinggi atau Kejaksaan Negeri Tipe A dan sebelumnya pernah menduduki jabatan struktural eselon IVa yang berada di Kejaksaan Agung atau Kejaksaan Tinggi atau Kejaksaan Negeri Tipe A sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan yang berbeda bidang tugasnyabagi seorang Jaksa; atau
    - b. tidak sedang menduduki jabatan struktural eselon IVa tetapi pernah menduduki jabatan struktural eselon IVa yang berada di Kejaksaan Agung atau Kejaksaan Tinggi atau Kejaksaan Negeri Tipe A sekurang-kurangnya pada 2 (dua) jabatan yang berbeda bidang tugasnya bagi seorang Jaksa; atau
    - c. sedang menduduki jabatan eselon IVa bagi seorang Pegawai Tata Usaha.
  - 6) segera membuat Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi Pegawai Tata Usaha yang diangkat sebagai Kepala Bagian Tata Usaha
- d. Jabatan Struktural eselon IIIa yang dijabat oleh :
- Asisten Kejaksaan Tinggi; atau
  - Kepala Kejaksaan Negeri Tipe A;

memenuhi persyaratan :

- 1) untuk jabatan struktural yang mengelola fungsi Jaksa, yaitu Asisten Bidang Tindak Pidana Umum, Asisten Bidang

Tindak Pidana Khusus, Asisten Bidang Intelijen, Asisten Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara, Asisten Bidang Pengawasan dan Kepala Kejaksaan Negeri Tipe A, pendidikan serendah-rendahnya Sarjana Hukum (Strata-1) dan diutamakan yang telah Magister di Bidang Hukum (Strata-2);

- 2) untuk jabatan struktural yang tidak mengelola fungsi Jaksa, yaitu Asisten Bidang Pembinaan pendidikan serendah-rendahnya Sarjana Hukum (Strata-1) dan diutamakan yang telah Magister di Bidang Hukum (Strata-2) bagi seorang Jaksa, atau dapat dijabat oleh Pegawai Tata Usaha dengan pendidikan serendah-rendahnya Sarjana (Strata-1) dan diutamakan yang telah Magister (Strata-2), sesuai bidang keilmuan yang dibutuhkan pada jabatan tersebut;
  - 3) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Madya (IV/a) atau Adi Wira Tata Usaha (IV/a) sampai dengan Jaksa Utama Pratama (IV/b) atau Nindya Wira Tata Usaha (IV/b);
  - 4) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III;
  - 5) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon IVa dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon III; dan
  - 6)
    - a. sedang menduduki jabatan struktural eselon IIIb dan sebelumnya pernah menduduki jabatan struktural eselon IIIb sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan lainnya bagi seorang Jaksa; atau
    - b. sedang menduduki jabatan struktural eselon IIIb bagi seorang Pegawai Tata Usaha.
    - c. segera membuat Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi seorang Pegawai Tata Usaha yang diangkat sebagai Asisten Pembinaan.
- Kepala Bagian pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;
  - Kepala Bidang pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;
  - Kepala Sub Direktorat pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia; atau
  - Inspektur Muda pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;
- memenuhi persyaratan :

- 1) untuk jabatan struktural yaitu Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub Direktorat dan Inspektur Muda pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia, pendidikan serendah-rendahnya Sarjana Hukum (Strata-1) atau Sarjana (Strata-1) non hukum dan diutamakan yang telah Magister di Bidang Hukum (Strata-2) atau Magister (Strata-2) sesuai bidang keilmuan yang dibutuhkan pada jabatan tersebut.
  - 2) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Madya (IV/a) atau Sena Wira Tata Usaha (III/d) sampai dengan Jaksa Utama Pratama (IV/b) atau Nindya Wira Tata Usaha (IV/b);
  - 3) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III;
  - 4) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon IVa dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon III; dan
  - 5)
    - a. sedang menduduki jabatan struktural eselon IIIb dan sebelumnya pernah menduduki jabatan struktural eselon IIIb sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan lainnya bagi seorang Jaksa; atau
    - b. sedang menduduki jabatan struktural eselon IIIb atau eselon IVa bagi seorang Pegawai Tata Usaha.
    - c. segera membuat Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi seorang Pegawai Tata Usaha yang diangkat sebagai Kepala Bagian, Kepala Bidang, Kepala Sub Direktorat dan Inspektur Muda.
- e. **Jabatan Struktural eselon IIb yang dijabat oleh :**
- Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi;
  - Asisten Umum Jaksa Agung Republik Indonesia;
  - Asisten Khusus Jaksa Agung Republik Indonesia; atau
  - Koordinator pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;
- memenuhi persyaratan :
- 1) pendidikan serendah-rendahnya Magister di Bidang Hukum (Strata-2);
  - 2) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Utama Pratama (IV/b) sampai dengan Jaksa Muda Utama (IV/c);
  - 3) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II;

- 4) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon III dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon II; dan
- 5) sedang menduduki jabatan struktural eselon IIIa dan sebelumnya pernah menduduki jabatan struktural eselon IIIa sekurang-kurangnya pada 2 (dua) jabatan lainnya.

f. Jabatan Struktural eselon IIa yang dijabat oleh :

- Kepala Kejaksaan Tinggi;

memenuhi Persyaratan :

- 1) pendidikan serendah-rendahnya Magister di Bidang Hukum (Strata-2);
  - 2) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Utama Muda (IV/c) sampai dengan Jaksa Utama Madya (IV/d);
  - 3) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II;
  - 4) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon III dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon II; dan
  - 5) sedang menduduki jabatan struktural eselon IIb dan sebelumnya pernah menduduki jabatan struktural eselon IIb sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan lainnya.
- Sekretaris Jaksa Agung Muda pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;
  - Sekretaris Badan Diklat Kejaksaan Republik Indonesia;
  - Kepala Biro pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;
  - Kepala Pusat pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;
  - Direktur pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia; atau
  - Inspektur pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia;

memenuhi Persyaratan :

- 1) untuk jabatan struktural yang mengelola fungsi Jaksa, yaitu Sekretaris Jaksa Agung Muda, Sekretaris Badan Diklat, Kepala Pusat pada Badan Diklat, Direktur, dan Inspektur pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia, pendidikan serendah-rendahnya Magister di Bidang Hukum (Strata-2);

- 2) untuk jabatan struktural yang tidak mengelola fungsi Jaksa, yaitu Kepala Biro dan Kepala Pusat pada Jaksa Agung Muda Pembinaan pendidikan serendah-rendahnya Magister di Bidang Hukum (Strata-2) bagi seorang Jaksa, atau dapat dijabat oleh Pegawai Tata Usaha dengan pendidikan serendah-rendahnya Magister (Strata-2) sesuai bidang keilmuan yang dibutuhkan pada jabatan tersebut;
  - 3) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Utama Muda (IV/c) sampai dengan Jaksa Utama Madya (IV/d);
  - 4) untuk jabatan yang tidak mengelola fungsi Jaksa dan dijabat oleh Pegawai Tata Usaha pangkat serendah-rendahnya Nindya Wira Tata Usaha (IV/b) sampai dengan Madya Pati Tata Usaha (IV/d);
  - 5) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat II;
  - 6) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon III dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon II; dan
  - 7)
    - a. sedang menduduki jabatan struktural eselon IIB dan sebelumnya pernah menduduki jabatan struktural eselon IIB sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan lainnya bagi seorang Jaksa; atau
    - b. sedang menduduki jabatan struktural eselon IIIA dan sebelumnya pernah menduduki jabatan eselon IIIA sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan lainnya bagi seorang Pegawai Tata Usaha.
    - c. segera membuat Laporan Harta Kekayaan Penyelenggara Negara bagi seorang Pegawai Tata Usaha yang diangkat sebagai Kepala Biro atau Kepala Pusat pada Jaksa Agung Muda Pembinaan.
- g. Jabatan Struktural eselon IB yang dijabat oleh Staf Ahli;**  
memenuhi persyaratan :
- 1) pendidikan serendah-rendahnya Magister di Bidang Hukum (Strata-2);
  - 2) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Utama Muda (IV/c) sampai dengan Jaksa Utama (IV/e);
  - 3) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I;

- 4) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon II dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon I; dan
- 5) sedang menduduki jabatan struktural eselon IIa dan sebelumnya pernah menduduki jabatan eselon IIa sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan lainnya yang salah satunya adalah jabatan sebagai Kepala Kejaksaan Tinggi.

**h. Jabatan Struktural eselon Ia yang dijabat oleh :**

- Wakil Jaksa Agung;
- Jaksa Agung Muda; atau
- Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan;

**memenuhi persyaratan :**

- 1) pendidikan serendah-rendahnya Magister di Bidang Hukum (Strata-2);
- 2) pangkat serendah-rendahnya Jaksa Utama Madya (IV/d) sampai dengan Jaksa Utama (IV/e);
- 3) telah lulus Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat I;
- 4) sedang menduduki jabatan struktural eselon Ib, atau sedang menduduki jabatan struktural eselon IIa dan sebelumnya pernah menduduki jabatan struktural eselon IIa sekurang-kurangnya pada 1 (satu) jabatan lainnya yang salah satunya adalah jabatan sebagai Kepala Kejaksaan Tinggi;
- 5) diutamakan yang telah mengikuti asesmen kompetensi bagi pejabat struktural eselon II dengan hasil dinyatakan memiliki kompetensi untuk menduduki jabatan struktural eselon I; dan
- 6) pada saat diusulkan kepada Presiden, setinggi-tingginya berusia 58 (lima puluh delapan) tahun, kecuali ditentukan lain oleh Presiden Republik Indonesia.

**‘BAB VII**  
**BADAN PERTIMBANGAN JABATAN DAN KEPANGKATAN**  
**Bagian Pertama**  
**Susunan dan Kedudukan**

**Pasal 19**

Susunan dan kedudukan BAPERJAKAT sebagai berikut :

- a. Wakil Jaksa Agung Republik Indonesia menjabat sebagai Ketua merangkap anggota;
- b. Jaksa Agung Muda Pembinaan menjabat sebagai Wakil Ketua merangkap anggota;
- c. Kepala Biro Kepegawaian menjabat sebagai Sekretaris merangkap anggota;
- d. Jaksa Agung Muda Intelijen, Jaksa Agung Muda Tindak Pidana Umum, Jaksa Agung Muda Tindak Pidana Khusus, Jaksa Agung Muda Perdata dan Tata Usaha Negara, Jaksa Agung Muda Pengawasan, Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan masing-masing menjabat sebagai anggota.

**Bagian Kedua**  
**Tugas dan Tata Kerja**

**Pasal 20**

BAPERJAKAT bertugas memberi pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian tentang :

- a. pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II dan eselon III serta jabatan lain yang dipandang perlu;
- b. pemberian kenaikan pangkat bagi para Pegawai yang menduduki jabatan struktural, menunjukkan prestasi kerja luar biasa baiknya, menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dan pertimbangan perpanjangan batas usia pensiun Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural eselon I dan eselon II.

**Pasal 21**

Tata kerja BAPERJAKAT :

- a. sidang BAPERJAKAT diadakan minimal 4 (empat) kali dalam setahun kecuali ditentukan lain oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- b. sebelum sidang BAPERJAKAT, sekretaris BAPERJAKAT menyampaikan bahan-bahan sidang kepada ketua dan anggota-anggota BAPERJAKAT;

- c. bahan-bahan tersebut pada huruf b di atas berisi, formasi jabatan, rencana pengangkatan, data prestasi kerja, data jenjang kepangkatan, hasil asesmen kompetensi, dan bahan-bahan kelengkapan lainnya;
- d. sekretaris diwajibkan mempersiapkan bahan untuk sidang BAPERJAKAT, menyelenggarakan dan mengelola notula sidang BAPERJAKAT, mempersiapkan daftar usulan serta rencana pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan RI dalam dan dari jabatan struktural eselon II dan eselon III serta jabatan lain yang dipandang perlu serta tugas-tugas lain yang berhubungan dengan penyelenggaraan sidang BAPERJAKAT;
- e. setiap anggota BAPERJAKAT dapat mengemukakan pendapat dan alasan-alasan berdasarkan pada penilaian objektif atas perpaduan sistem prestasi kerja dan sistem karier serta hasil asesmen kompetensi dalam mempertimbangkan dan merumuskan keputusan-keputusan BAPERJAKAT;
- f. notula dan hasil sidang BAPERJAKAT disahkan dalam sidang BAPERJAKAT oleh ketua dan anggota BAPERJAKAT untuk selanjutnya dilaporkan kepada Jaksa Agung Republik Indonesia untuk mendapatkan Keputusan.

#### **Pasal 22**

Dalam hal tertentu Jaksa Agung Republik Indonesia atau Wakil Jaksa Agung Republik Indonesia atas penugasan Jaksa Agung Republik Indonesia dapat memimpin langsung sidang BAPERJAKAT.

### **BAB VIII**

#### **PERPINDAHAN DAERAH KERJA ATAU JABATAN STRUKTURAL**

#### **Pasal 23**

- (1) Dalam rangka pengembangan karier, peningkatan kemampuan dan pengalaman, para Pegawai dapat dilakukan perpindahan daerah kerja atau jabatan struktural.
- (2) Perpindahan jabatan struktural sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan baik dalam jenjang jabatan struktural yang sama maupun untuk jenjang jabatan struktural setingkat lebih tinggi.
- (3) Jangka waktu perpindahan daerah kerja dan lamanya menduduki suatu jabatan bagi seorang Jaksa sebagaimana diatur dalam Pasal 9 ayat (3), kecuali ditentukan lain oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.

**Pasal 24**

- (1) Jabatan struktural yang tidak mengelola fungsi Jaksadapat dijabat oleh Pegawai Tata Usaha, kecuali ditentukan lain oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (2) Rincian jabatan struktural yang tidak mengelola fungsi Jaksa sebagaimana diatur dalam Bab VI.

**BAB IX****PEMBERHENTIAN DAN PENSIUN****Pasal 25**

- (1) Pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil adalah pemberhentian yang mempunyai akibat hilangnya status sebagai Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- (2) Ketentuan mengenai alasan dan tata cara pemberhentian dengan hormat, pemberhentian tidak dengan hormat, pemberhentian sementara bagi Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia yang menduduki jabatan struktural dan/atau fungsional, yang terkena pemberhentian berpedoman kepada peraturan perundang-undangan.
- (3) Dalam waktu 1 (satu) hari setelah mencapai usia pensiun dalam jabatan strukturalnya :
  - a. Jaksa yang mencapai usia 58 (lima puluh delapan) tahun dan menduduki jabatan struktural eselon IV atau III; atau
  - b. Jaksa yang mencapai usia 60 (enam puluh) tahun dan menduduki jabatan eselon I atau IIlangsung beralih menjadi Jaksa Fungsional sampai dengan usia 62 (enam puluh dua) tahun.
- (4) Tata cara pengajuan pemberhentian dan pensiun bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia yang menduduki jabatan struktural dan/atau fungsional berpedoman kepada peraturan perundang-undangan.

**BAB X****KETENTUAN PERALIHAN****Pasal 26**

Penerapan syarat umum dan syarat khusus untuk menduduki jabatan struktural sebagaimana diatur dalam Bab VI, diterapkan kepada pejabat yang baru akan menduduki jabatan struktural tersebut.

**BAB XI**  
**KETENTUAN PENUTUP**

**Pasal 27**

Pada saat Peraturan Jaksa Agung ini mulai berlaku :

- a. Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-036/A/JA/12/2009 tanggal 21 Desember 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor : PER-065/A/JA/07/2007 tentang Pembinaan Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia;
- b. Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor Kep-117/J.A/10/1995 tanggal 19 Oktober 1995 tentang Jabatan Struktural yang tidak mengelola Fungsi Jaksa;
- c. Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor Kep-073/JA/07/1999 tanggal 5 Juli 1999 tentang Pola Jenjang Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia;
- d. Keputusan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor Kep-112/JA/10/1999 tanggal 20 Oktober 1999 tentang Pola Pembinaan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Republik Indonesia;

dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

**Pasal 28**

Peraturan Jaksa Agung ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Jakarta  
pada tanggal 29 Desember 2011  
JAKSA AGUNG REPUBLIK INDONESIA,

**BASRIEF ARIEF**

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal 17 Februari 2012  
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

**AMIR SYAMSUDIN**